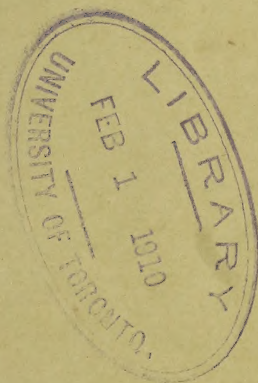


ARBEIDSREGLEMENTEN.



P. W. H. TRUYEN.

Het Rechtskarakter

der zoogenaamde

ARBEIDSREGLEMENTEN.

Het Rechtskarakter

der zoogenaamde

ARBEIDSREGLEMENTEN.

ACADEMISCH PROEFSCHRIFT

ter verkrijging van den graad van

DOCTOR IN DE RECHTSWETENSCHAP,

aan de

Universiteit van Amsterdam,

op gezag van den Rector-Magnificus

Dr. P. K. PEL,

Hoogleeraar in de Faculteit der Geneeskunde,

in het openbaar te verdedigen

OP DINSDAG 12 NOVEMBER 1901,

des namiddags ten 4 ure,

in de Aula der Universiteit,

door

PETER WILLEM HENDRIK TRUYEN,

geboren te Deurne-Neerkant.

Amsterdam,

H. J. KOERSEN,

1901.

AAN MIJN VADER.

INHOUD.

Wenschelijkheid der verplichting tot het maken van een reglement.

De wenschelijkheid dezer verplichting is vooreerst uit de vorige hoofdstukken af te leiden; zonder die verplichting brengen wettelijke regelingen geen verbetering. Doch ook op positieve gronden kan die wenschelijkheid worden verdedigd. De voornaamste grond is deze: vaststelling der wederzijdsche rechten en verplichtingen, reeds bij het sluiten der overeenkomst, is ter voorkoming van moeielijkheden dringend gewenscht. Daarnaast vergemakkelijkt het bestaan van een reglement het toezicht op de naleving der arbeidswetten. Oplegging eener dergelijke verplichting is van openbaar belang. Reeds thans vinden we daar in ons recht een voorbeeld van: de monsterrol. Waarom zou de wetgever niet voor de verhouding tusschen werkgevers en arbeiders in fabrieken kunnen bepalen wat hij voor dezelfde verhouding op een zeeschip bepaalt? — Zonder moeielijkheden zal de invoering eener dusdanige verplichting zeker niet gaan, evenmin hier te lande als elders. Daarvoor is men echter nergens teruggeweken. — Ook in Nederland verhieven zich stemmen, die invoering dier verplichting vroegen. Het nut der reglementen werd er nog onlangs erkend.

De beginselen waarvan bij eene wettelijke regeling omtrent de reglementen moet worden uitgegaan.

Door het aangaan der arbeidsovereenkomst treedt de arbeider in *dienst* van den werkgever, verbindt hij zich te arbeiden onder de leiding, het gezag van den patroon. Dit gezag is echter niet onbeperkt.

Beschikkingen die de werkgever eenzijdig kan nemen. — Voorschriften, wier bindende kracht alleen op de nadere toestemming der arbeiders kan berusten. — Het arbeidsreglement bevat bepalingen van beiderlei aard, doch het ontleent zijne verbindende kracht alleen aan de wederzijdsche wilsovereenstemming van beide partijen.

Hieruit volgt dat de opvatting van hen, die het reglement beschouwen als het geheel der voorschriften, in het belang der orde gegeven te beperkt is. Daarom komt den patroon

---

INLEIDING.

De dienstbetrekking tusschen een werkgever en een arbeider wordt volgens ons recht geregeld bij overeenkomst van partijen. Aan de contractanten staat het vrij die overeenkomst mondeling of schriftelijk of hoe dan ook aan te gaan en te regelen. De mondelinge vorm is bij huur van dienstboden en in het handwerk regel, schriftelijke contracten zijn er uitzondering. Ook in grootere ondernemingen geschiedt het aangaan der arbeidsovereenkomst meestal mondeling, zelden schriftelijk. Doch naast het eigenlijke *contract*, waarbij de arbeider zich verbindt tegen een overeengekomen loon in dienst van den werkgever arbeid te verrichten, zijn sinds geruimen tijd *reglementen* in gebruik gekomen, waardoor de inhoud van het contract nader wordt omschreven. Deze arbeids- of fabrieksreglementen, ook onder den naam van dienstregelingen, statuten van den arbeid enz. bekend, zijn hoofdzakelijk een schepping van modernen tijd. In de grootindustrie en in andere ondernemingen, waar vele menschen in gemeenschap werken, bracht het streven naar orde en regelmaat in het bedrijf de werkgevers noodzakelijkerwijze tot het vaststellen van bepaalde regelen, waaraan de arbeiders zich bij het komen en gaan, bij het werken en rusten hebben

te houden. Daarnaast werd het noodig bepalingen te maken tot verzekering der zedelijkheid en betamelijkheid in fabriek en werkplaats, die mede in de reglementen een plaats vonden. Toen ook hier en daar een recht van den arbeider door het reglement werd erkend, ontwikkelde het zich op vele plaatsen tot een min of meer volledige codificatie der rechten en verplichtingen van beide partijen. Wanneer dagelijks het werk begint en eindigt, op welke uren de arbeid wordt onderbroken, wanneer en op welke plaats en wijze het loon wordt uitbetaald, hoe de arbeider zich in de fabriek heeft te gedragen, wat de patroon aan den arbeider buiten het loon, nog verschuldigd is aan premiën enz., wanneer boete kan worden opgelegd en zoo meer — dit alles is geregeld in het reglement.

Een eerste voordeel van het bestaan van zulk een reglement ligt hierin, dat met iederen arbeider niet afzonderlijk over de verschillende voorwaarden, waaronder hij werken zal, behoeft te worden overeengekomen. Dat zou immers in groote ondernemingen veel te lastig zijn. Thans komt men slechts uitdrukkelijk overeen omtrent het loon, en worden de overige arbeidsvoorwaarden door stilzwijgende aanneming van het reglement geregeld. Een tweede voordeel bestaat hierin, dat de reglementen omtrent de verhouding tusschen patroon en werkman rechtszekerheid verschaffen. Die verhouding is in onze wet maar zeer gebrekkig geregeld. Behalve een titel in ons Wetb. van Kooph. „van het huren van scheepsofficieren en scheepsgezellen en derzelver regten en pligten", is de geheele wettelijke regeling der arbeidsovereenkomst zoowat beperkt tot de artt. 1637—1639 B. W. Een meer in bijzonderheden afdalende regeling der rechten en verplichtingen van beide partijen kan niet als een overbodige weelde beschouwd worden, te meer daar de gebruiken,

naar welke zich bij ontstentenis van wetsbepalingen de ver houding regelt, dikwijls onvoldoende bekend en onzeker zijn en herhaaldelijk aanleiding geven tot moeielijkheden.

In het buitenland hielden de wetgevers zich aanvankelijk al even weinig met het arbeidsreglement bezig als met het arbeidscontract in het algemeen. Talrijke klachten evenwel over de gebreken, die vele reglementen aankleefden, ondersteund door den aandrang der fabrieksinspecteurs, brachten verschillende wetgevers er toe omtrent de arbeidsreglementen min of meer uitvoerige voorschriften te geven. Na de Sächsische Gewerbeordnung van 15 October 1861 kwam in Zwitserland den 23 Maart 1877 een wet tot stand betreffende den arbeid in de fabrieken; in artt. 7 en 8 werden voorschriften gegeven omtrent de reglementen. Dit voorbeeld werd in 1884 gevolgd door Hongarije (art. 113 der wet van 21 Mei), in 1885 door Oostenrijk (art. 88 der wet van 8 Maart) en een jaar later door Rusland (wet van 3 Juni 1886). Een uitvoerige regeling bestaat in Duitschland sinds de Gewerbenovelle van 1 Juni 1891 (§§ 134*a*—134*h*).

In de tot dusver genoemde landen werden de bepalingen, die wij hier op het oog hebben, opgenomen in algemeene arbeidswetten, in Oostenrijk en Duitschland in de Gewerbeordnung. Eveneens kwamen in het Belgische avant-projet eener wet op de arbeidsovereenkomst van dienstboden en werklieden (1891) enkele bepalingen omtrent reglementen voor, vrijwel overeenstemmende met die van het ontwerp-Drucker. Later droeg de regeering de voorbereiding eener afzonderlijke wet omtrent dit onderwerp op aan den oppersten Raad van Arbeid (*Conseil Supérieur du Travail*). Deze besloot het gevoelen in te winnen der Werk- en Nijverheidsraden (*Conseils de l'Industrie et du Travail*) en der Werkrech-

tersraden (*Conseils de Prud'hommes*), en toen uit de ontvangen antwoorden duidelijk bleek dat wettelijke regeling door de overgroote meerderheid der geraadpleegde lichamen gewenscht werd, maakte de Opperste Raad een ontwerp gereed dat, eenigszins gewijzigd, door de Regeering bij de wetgevende vergadering werd ingediend en door deze zonder principieele veranderingen in 1896 werd aangenomen. Het is de bestaande wet van 15 Juni 1896 [1]).

Vermelding verdient hier nog een ontwerp-Ferroul e.a., dat in 1890 bij de Fransche Kamer inkwam. Het betrof evenals de Belgische wet uitsluitend de arbeidsreglementen en had volgens de toelichting der ontwerpers ten doel een einde te maken „à ce scandaleux état de choses, qui substitue une féodalité nouvelle, la féodalité capitaliste à la féodalité terrienne et nobiliaire détruite à la fin du siècle dernier". Tegenover dit ontwerp, waarin de ideeën en verlangens der socialistische fractie belichaamd waren, werd door de regeering een ander ontwerp ingediend, dat, met niet onbelangrijke wijzigingen echter, door de Kamer werd aangenomen. In 1894 zond de Senaat het aan de Kamer terug, na vele veranderingen en schrapping van het verbod van geldboeten, dat de Kamer er in had gebracht. Het is sinds ontwerp gebleven.

Zelfs komen bepalingen omtrent de fabrieksreglementen voor in een door de Japansche regeering ingediende wet op den arbeid; de regeling is geheel naar het voorbeeld der Europeesche wetten ontworpen [2]).

---

[1]) Deze wet, benevens de op de reglementen bestrekking hebbende artt. der Duitsche en Oostenrijksche Gewerbeordnungen, zijn hierachter als bijlagen opgenomen.

[2]) Te vinden in „La protection ouvrière au Japon. Paris 1900" van den gedelegeerde ter Parijsche tentoonstelling, Saïto Kashiro. Aldaar is ook opgenomen een uit 34 artikelen bestaand reglement van een katoenspinnerij te Kanégafutchi.

Ook in ons land is het tot dusverre nog bij een paar ontwerpen gebleven, het ontwerp-Drucker van 1898 (artt. 7—12) en het Regeeringsontwerp van 1901 (artt. 1637*j*—1637*m*)[1].

Terwijl men omtrent de praktijk betreffende de arbeidsreglementen een rijke bron van wetenswaardige bijzonderheden vindt, in de Verslagen der Inspecteurs van den arbeid in Zwitserland, Oostenrijk, Duitschland en België, is de juridische litteratuur over dit onderwerp niet bijzonder uitgebreid.

Wel verscheen reeds in 1872 te Stuttgart een zeer belangrijk werkje van Dr. Friedrich Bitzer „*Der freie Arbeitsvertrag und die Arbeitsordnungen*", doch hetgeen later, na de Gewerbenovelle van 1891, in Duitschland op dit gebied verscheen waren meestal praktische handleidingen voor industrieelen. Een uitzondering hierop maken: Paul Dehn „*Arbeitsordnungen*", Mainz 1891. — H. Rehm „*Ueber die Verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnungen*" in Hirth's Annalen des Deutschen Reichs 1894 nr. 2. — Dr. Robert von Landmann „*Die Gewerbe-ordnung für das Deutsche Reich*", Zweiter Band bl. 266—308, München 1897. — Dr. Emil Unger, „*Entscheidungen des Gewerbe-gerichts zu Berlin*", bl. 165—178, Berlin 1898.

Van de Belgische en Fransche auteurs verdient allereerst te worden vermeld Michel Bodeux, die in zijn „*Etudes sur le contrat de Travail*", Louvain et Paris 1896, uitvoerig over de arbeidsreglementen handelt. Verder Hubert Valleroux in zijn „*Contrat de Travail*", Paris 1895, bl. 372—380 en Georges Cornil „*Du louage de services ou contrat de Travail*", Paris 1895, bl. 155—160. Dan nog een paar tijdschriftartikelen, een van Victor Brants in de „*Revue*

[1]) Dit ontwerp is ten gevolge van het optreden van een nieuw ministerie ingetrokken.

Générale (Bruxelles) *Juin 1893*", een ander van George Michel in den „*Economiste français 2 Juin 1894*". Ten slotte een paar rapporten: „*Rapport sur les règlements d'atelier*" van den Franschen Conseil Supérieur du Travail (1892), en „*Conseil Supérieur du Travail. Deuxième Session 1893—1895. Troisième Partie: Règlements d'atelier*". Bruxelles 1895; van welke twee het laatste verreweg het belangrijkste is.

Het eenige wat, voor zoover wij weten, in Nederland op dit gebied bestaat is, met uitzondering der reeds genoemde wetsontwerpen en zich daaraan vastknoopende kritieken (bijv. die van mr. Fokker in de *Vragen des Tijds*, April 1899) te vinden in de *Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging* van 1894. Het ontbreken van een speciale verhandeling omtrent dit belangrijke onderwerp heeft ons aangespoord om er dit proefschrift aan te wijden.

EERSTE HOOFDSTUK.

De reglementen onder het Fransch-Nederlandsche recht.

In ons burgerlijk wetboek bestaan evenmin als in den Code civil afzonderlijke bepalingen omtrent de arbeidsreglementen. Vooral daarom mag dit onze verwondering wekken, omdat aan den Code civil een ontwerp is voorafgegaan, dat daaromtrent wel voorschriften bevatte. In opdracht van den Minister van Binnenlandsche Zaken Chaptal stelde in 1801 Louis Costaz een *Projet de loi* samen, „*relative aux manufactures et aux gens de travail de toutes professions*". Dit ontwerp is later in vergetelheid geraakt en bleef onbekend tot 1892, toen het naar een gevonden manuscript gedeeltelijk werd gepubliceerd in de Revue d'Economie Politique[1]). Voor ons is op het oogenblik alleen van belang dat de auteur in zijn ontwerp bepalingen omtrent arbeidsreglementen niet misplaatst achtte. De regeling van de inwendige orde in fabriek en werkplaats en van de verhouding tusschen patroon en arbeider had voorheen een plaats gevonden in de statuten en gebruiken der

[1]) Revue d'Economie Politique 1892. Marc Sauzet: Essai historique sur la législation industrielle de la France, bl. 1196v.

corporaties. De gilden bestonden echter niet meer. In de daardoor ontstane leemte moest worden voorzien. Louis Costaz begreep dat het niet aanging die regeling, zoo veranderlijk voor verschillende bedrijven en ondernemingen, algemeen bij de wet vast te stellen. Het ontwerp bepaalde derhalve het volgende:

Art. 15.

Les manufacturiers, les fabricants, les entrepreneurs, et généralement tous ceux qui, sous quelque dénomination que ce soit, font travailler des ouvriers, ont le droit de déterminer, par des règlements particuliers, les conditions auxquelles ils admettent à travailler, et l'ordre qu'ils veulent faire observer dans le travail.

Art. 16.

Un règlement de ce genre dievient obligatoire pour l'ouvrier, par le fait seul de l'acceptation du travail; sans préjudice, né anmoins, des conventions particulières, qui doivent toujours avoir leur plein et entier effet. — Les contestations auxquelles il donne lieu, sont portées devant le juge de paix.

Art. 17.

Ce règlement n'est point reconnu par le juge de paix, si les deux formalités suivantes n'ont pas été remplies; 1⁰ le règlement doit être affiché de maniére que les ouvriers puissent toujours en pendre connaissance; 2⁰ il doit en être déposé copie à la mairie du lieu. — Cette copie et l'acte de dépôt ne sont sujets ni au timbre, ni à l'enregistrement.

Deze bepalingen, die zeer veel overeenkomst vertoonen met de hier te lande ontworpen regelingen, zouden weliswaar tot enkele opmerkingen kunnen aanleiding geven, maar zijn niettemin voorschriften van reeële waarde, en zouden, uitgebreid en aangevuld naar mate de omstandigheden het vorderden, zeer gunstig hebben kunnen werken.

Des te meer is het te betreuren, dat de ontwerpers van den Code civil, die dit ontwerp ongetwijfeld zullen gekend hebben, daarin geen aanleiding hebben gevonden om die bepalingen over te nemen. Maar wat hiervan ook zij, dit staat vast dat de Code over arbeidsreglementen totaal niets bevat, en dat onze wetgever dit voorbeeld heeft nagevolgd.

Doch al wordt in den Code civil en in ons burgerlijk recht van arbeidsreglementen niet gesproken, de jurisprudentie èn hier te lande èn in Frankrijk heeft de bindende kracht dier reglementen steeds erkend, niettegenstaande het beweren van sommigen, dat ze voor de arbeiders niet bindend zijn, omdat ze door den patroon eenzijdig en meestal zonder overleg met de arbeiders worden vastgesteld.

Zoo zegt het Fransche Hof van cassatie in een arrest van 14 Febr. 1866 [1]): „Que lorsque le règlement d'une fabrique, auquel ont adhéré les ouvriers qui y travaillent, leur interdit certains actes tous peine d'une amende déterminée, les tribunaux ne peuvent en cas d'infraction réduire cette amende sur le motif qu' elle est excessive", en in een arrest van 11 Mei 1886 [2]): „Que l'ouvrier qui travaille dans un atelier où un règlement est affiché dans les endroits les plus apparents et qui a eu connaissance de ce règlement, est censé accepter la clause du règlement que „quelque soit le mode de paiement, les ouvriers de l'Etablissement ont le droit de faire établir leur compte à tout heure de la journée et quand bon leur semblera; les patrons, par réciprocité, pouvant les renvoyer à n'importe quelle heure", que dès lors l'ouvrier ne peut demander une indemnité à son patron pour renvoi sans motif." In een vonnis van 17 Maart 1894 [3]) zegt het Trib.

---

1) Répertoire du droit français 1898, bl. 759.
2) Répertoire t. a. p.
3) Répertoire t. a. p.

Comm. Seine: „La jurisprudence . . . . a reconnu constammant la force obligatoire des règlements d'ateliers". In denzelfden zin besliste de Nederlandsche rechter o.a. in een vonnis van het Kantongerecht te Amsterdam van 5 en 25 Maart 1857 [1]): „Overwegende voorts dat ten aanzien van de tusschen partijen bestaan hebbende of nog bestaande overeenkomst, volgens art. 1585 B. W. van huur van diensten en van nijverheid, ook op die overeenkomst van toepassing is de bepaling van art. 1374 B. W. dat alle wettiglijk gemaakte overeenkomsten te goeder trouw moeten worden ten uitvoer gebracht, en dus de originele eischer, als artiste, nu niet behoorde te beweren aan de algemeene voorwaarden of tooneelwetten niet te zijn gehouden of gebonden, waaraan alle artisten aan den Amsterdamschen Schouwburg verbonden, en hij zelf, zich steeds hebben onderworpen geacht en gehouden, of althans behooren te onderwerpen en te houden, en dat dus alles wat de originele eischer heeft beweerd ten aanzien van zijne niet-gehoudenheid aan de voornoemde algemeene voorwaarden of Tooneelwetten regtens niet opgaat."

In het Fransche recht en ook in het onze kan deze verbindende kracht alleen steunen op wederzijdsche wilsovereenstemming der partijen, die aan het reglement rechten ontleenen en voor wie er verplichtingen uit voortvloeien. Volgens art. 1269 B. W. ontstaan verbintenissen uit de wet of uit overeenkomst. Van eene verbintenis uit de wet alleen of uit de wet in verband met eene rechtmatige of een onrechtmatige daad kan hier geen sprake zijn; hiervan toch is niets in onze wet te vinden. Er blijft dus over de verbintenis uit overeenkomst. De arbeider wordt geacht toe te stemmen in het opleggen van het reglement en daardoor ontstaat voor hem de verplichting zich er naar te gedragen. Aldus is ook

[1]) Rechtsg. Bijbl. 1857, bl. 312 v.

de opvatting der jurisprudentie. In het reeds geciteerde arrest van het Fransche Hof van Cassatie van 11 Mei 1886 wordt o. a. gezegd „que l'ouvrier . . . . *est censé accepter* la clause du règlement". Duidelijk blijkt deze opvatting ook uit een vonnis der Rechtbank te Utrecht van 7 December 1892[1]): „dat uit de vorenstaande tusschen partijen vaststaande feiten voortvloeit, dat tusschen hen, met ingang van 1 November 1890 voor onbepaalden tijd is aangegaan eene overeenkomst van huur en verhuur van diensten en dat hunne wederzijdsche rechten en verplichtingen waren geregeld bij bovengenoemd reglement (n. l. de Bepalingen betreffende het personeel van 1 Januari 1885 van de Maatschappij tot Exploitatie van Staatsspoorwegen) . . . . dat daardoor een onderzoek overbodig is in hoeverre de bepalingen vervat in de 5e afdeeling van den 7en titel van het derde boek van het Burgerlijk Wetboek op den eischer als beambte in dienst der gedaagde Maatschappij van toepassing zou kunnen worden geacht, daar in ieder geval die wetsbepalingen wijken voor de bepalingen der overeenkomst, die partijen strekte tot wet". Een stilzwijgende aanneming door den werkman is overigens voldoende. „L'acceptation tacite seule suffit et peut résulter des faits et circonstances", zegt in een vonnis van 11 Februari 1873 de juge de Paix te Namen[2]).

Een fabrieksreglement kan men het best vergelijken met de „Voorwaarden", waaronder eene Verzekerings-Maatschappij hare contracten sluit; door het aangaan der verzekering onderwerpt de belanghebbende zich uitdrukkelijk of stilzwijgend aan de voorwaarden, die de verzekeraar stelt. Ook met het reglement eener Spoorweg-Maatschappij, voor zoover dit het reizend publiek aangaat. Door het nemen van een spoorwegkaartje

---

1) Weekblad van het Recht, No. 6279.

2) Bodeux t. a. p. bl. 64.

verplicht men zich stilzwijgend, indien men van het kaartje gebruik wil maken, dit te doen overeenkomstig de bepalingen van het bestaande reglement. Ofschoon de natuur van het arbeidscontract op de verhouding tusschen patroon en arbeider een eigenaardig stempel drukt, steunt zoowel hier als bij de evengenoemde overeenkomsten de verbindende kracht der bepalingen, welke die verhouding regelen, op eene uitdrukkelijke of stilzwijgende wilsovereenstemming der betrokken partijen.

TWEEDE HOOFDSTUK.

De misbruiken, waartoe de reglementen aanleiding geven.

Uit meer dan een oogpunt vereischt de tegenwoordige toestand met betrekking tot de arbeidsreglementen voorziening.

Vooreerst verbindt de arbeider zich tegenwoordig veelal zonder dat hij weet waartoe. Gewoonlijk vraagt de arbeider niet naar het bestaande reglement. Hij zoekt werk en weet dat hij zich eenvoudig aan de gestelde regelen zal hebben te onderwerpen. Hoogstens wordt omtrent het uit te betalen loon nader overeengekomen. Op sommige plaatsen stelt men den werkman een exemplaar van het reglement ter hand, meestal echter niet. Het wordt ergens in de fabriek leesbaar of onleesbaar, al of niet zichtbaar opgehangen. De arbeider neemt van het reglement slechts kennis, zoodra hij bij toepassing der eene of andere bepaling het bestaan ervan ten zijnen nadeele ondervindt. Te recht of ten onrechte zal hij dan dikwijls meenen dat de toegepaste bepaling met de billijkheid moeielijk is overeen te brengen — doch het is dan te laat, hij is verbonden.

Op de tweede plaats geeft het boetestelsel, dat in de meeste reglementen gevolgd wordt aanleiding tot verschillende misbruiken. In sommige ondernemingen zijn de boeten inderdaad te hoog. Op enkele plaatsen kan men ze een ware plaag voor den arbeider noemen en een rijke bron van inkomsten voor den patroon. Zoo vinden we omtrent België vermeld[1]) dat in de kolenmijnen en phosphaatfabrieken rond Bergen het te laat komen algemeen met een som, met het dagloon gelijkstaande, werd beboet. Een kolenmijn werd genoemd, waar de arbeider die niet vijf minuten voor de afdaling aanwezig was, 2 frs. boete beliep. Elders bepaalde het reglement dat de straf in geen geval het dagloon van 14 (!) dagen mocht te boven gaan. Weer elders gebeurde het meermalen dat aan arbeiders de toegang tot de werkplaats werd ontzegd of een straf gelijk aan het dagloon werd opgelegd, indien de trein, waarmede ze naar hun werk kwamen, zich eenige minuten verlaat had. Bodeux[2]) vermeldt een geval uit Duitschland van een dagwerker, die 50 pf. voor het breken van een bezemsteel moest betalen, terwijl een nieuwe bezem met steel en al voor 20 à 30 pf. ter plaatse te krijgen was. Ook in ons land is in dit opzicht lang niet alles, zooals het behoorde te zijn. In het voorloopig verslag over het Truck-ontwerp werd nog geklaagd dat uit de Parlementaire enquête was gebleken „tot hoeveel willekeur en onbillijkheid bij fabrieksreglementen verordende boetestelsels aanleiding geven, en hoe somtijds het wekelijksche loon van den werkman tot kwijting van boeten zelfs geheel of nagenoeg geheel wordt ingehouden"[3]). In de Verslagen der Enquête door de Staatscommissie wemelt het almede van klachten over boetestelsels, alhoewel met

[1]) Annales Parlementaires. Chambre des Représentants, bl. 1010.

[2]) Bodeux, bl. 351.

[3]) Bijlagen tot de Handelingen der Staten-Generaal 1889/90. 16, No. 1, bl. 17.

voldoening kan worden geconstateerd dat op verschillende plaatsen de toestand in dit opzicht niets te wenschen scheen over te laten en in enkele ondernemingen zelfs verbetering viel waar te nemen.

Behalve dat de boeten dikwijls zeer hoog zijn en moeten worden afgehouden van een loon dat juist voldoende is om den arbeider een bestaan te verzekeren is willekeur bij de toepassing een groot gebrek van het stelsel. „Al kon uit de werkelijkheid ook niet een geval worden aangewezen waarin willekeur heeft plaats gegrepen", zegt de 1e afdeeling der staatscommissie, „de bestaande regelingen geven daartegen geen waarborg niet alleen, zij stellen er de deur wagenwijd voor open. In het gunstigste geval is de ondernemer tegenover zijne werklieden wetgever, rechter en partij in één persoon. Dit is het gunstigste geval, omdat de boete, die een straf, in veel gevallen een zware straf is, dikwerf wordt opgelegd zonder dat vooraf was bepaald dat en tot welk bedrag in zoodanig geval boete zou worden opgelegd. Bestaat er al een reglement, waarin de gevallen zijn omschreven, toch wordt ook in die welke niet voorzien waren, beboet, tot het bedrag dat door het bestuur gepast wordt geoordeeld, en ten allen tijde kan het reglement door het bestuur naar goedvinden worden gewijzigd"[1]).

De bevoegdheid van een der beide partijen om ten allen tijde het reglement, dat toch een overeenkomst is, eenzijdig en willekeurig te wijzigen, is het derde groote gebrek wat vele fabrieksreglementen aankleeft. Het spreekt van zelf dat het voor de orde in het bedrijf in vele gevallen zeer gewenscht kan zijn, dat de arbeider zich onderwerpe aan door den patroon gemaakte wijzigingen. Maar van den anderen kant is hierdoor een ruim veld geopend voor allerlei onbillijke

[1]) Bl. 20 van het verslag aangaande de tramwegen.

en willekeurige veranderingen der voorwaarden, waaronder het contract werd aangegaan.

Terwijl het herhaaldelijk bleek tot hoe groote onrechtvaardigheden de bestaande toestand aanleiding gaf, trachtte de jurisprudentie op verschillende wijze in de algemeene rechtsbeginselen middelen te vinden om aan de bovengenoemde bezwaren tegemoet te komen.

Vele rechterlijke colleges wilden de verbindende kracht van een fabrieksreglement niet erkennen, indien de werkman de bepalingen van het reglement bij het sluiten der overeenkomst niet heeft gekend doordat het reglement niet of op niet voldoende wijze te zijner kennis is gebracht.

In het reeds geciteerde arrest van het Fransche Hof van Cassatie van 11 Mei 1886 wordt o. a. gezegd: „que l'ouvrier .... *qui a eu connaissance de ce règlement* est censé accepter". In een arrest van hetzelfde Hof van 16 Jan. 1866[1]) wordt gesproken van het bewijs der bekendheid van den arbeider met het reglement: „Dans le cas où le règlement particulier d'une fabrique impose aux ouvriers des conditions différentes de celles admises par les usages locaux, la preuve que l'ouvrier a eu connaissance de ce règlement et qu'il s'y est soumis peut se faire par témoins et même par simples présomptions". In de verslagen der Belgische arbeidsenquête[2]) vinden we de volgende rechterlijke uitspraken vermeld: „Le 25 Mai 1877 un industriel de Verviers, qui avait un règlement d'ordre intérieur déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Verviers, disposant que l'ouvrier pouvait quitter et le patron renvoyer subitement, sans prévenir d'avance et sans indemnité de part et d'autre a été

---

[1]) Répertoire du droit français, blz. 759.

[2]) Enquête du Travail en Belgique. Vol. I. Q. 25.

condamné par le dit conseil à payer à deux tisserands des dommages-intérêts, pour les avoir congédiés sans avertissement préalable; le Conseil a motivé son jugement sur ce que le règlement affiché avait disparu de l'atelier au moment du blanchissage de celui-ci et n'avait pas été réaffiché; que par suite les deux congédiés n'aient pu avoir connaissance du dit règlement. Le Conseil n'a pas tenu compte du règlement déposé au greffe, invoqué par le patron, pour le motif que les règlements déposés ne sont pas tenus à la disposition des intéressés. Dans une autre affaire datant du 14 Mars 1884, un patron qui avait déposé son règlement au greffe et qui avait affiché le même règlement dans ses ateliers a été condamné envers six ouvriers à payer des indemnités pour renvoi subit, alors que le dit règlement disposait le contraire; ce règlement qui était affiché sur le mur à l'entrée de l'établissement avait été recouvert par un autre règlement de la caisse de secours, de manière que le règlement d'ordre intérieur était caché".

Deze uitspraken vinden steun in sommige vonnissen van Duitsche rechtscolleges; ook na de Gewerbenovelle van 1891 wordt door eenige rechters nog de eisch gesteld, dat het reglement ter kennis van den arbeider gebracht zij. Zoo vinden we bij Unger[1]) het volgende geval vermeld:

Een arbeider sprak een steenfabrikant op zijn werkplaats om werk aan, waarop deze hem zeide, dat hij den volgenden morgen in dienst kon treden. Van een voor de onderneming uitgevaardigd fabrieksreglement werd daarbij niet gesproken, ook wist de arbeider toen nog niet dat er een bestond. Eerst later ontdekte hij dat in de arbeidslokalen een reglement was aangeplakt. De vraag of de in het reglement

[1]) t. a. p. bl. 166. De meeste rechtscolleges beslisten in anderen zin. Vgl. de andere aldaar vermelde uitspraken.

voorziene uitsluiting van den opzeggingstermijn ook voor dezen arbeider gold, werd door den rechter ontkennend beantwoord, en wel op de volgende gronden:

Het arbeidsreglement is een ontwerp-overeenkomst, dat de werkgever ieder arbeider die bij hem in dienst treden wil aanbiedt; het vormt den grondslag van het arbeidscontract. Door de Novelle van 1891 zijn de bepalingen aangaande het reglement in de Gewerbeordnung opgenomen. Slechts met weinige, in alle geval zonder principieele veranderingen, zijn deze bepalingen aangenomen, zooals zij door de regeering waren voorgedragen. Men kan dus zonder bedenking de motiveering van het regeeringsontwerp tot uitlegging der wetsbepalingen raadplegen, te meer omdat daartegen in den Rijksdag niemand is opgekomen, Nu zegt de Memorie van Toelichting tot §§ 134*a* en 134*b* o. a. het volgende: „Sie (die Arbeitsordnung) stellt ein für alle Mal diejenigen Bedingungen auf, welche der Arbeitgeber den bei ihm Beschäftigung suchenden Arbeitern anbietet, und deren sich daher jeder Arbeiter, der in die Beschäftigung eintreten will, unterwerfen muss. Sie erleichtert damit den Abschluss des Arbeitsvertrages mit jedem einzelnen Arbeiter". Hieruit blijkt dat de arbeider zich aan de bedingen van het fabrieksreglement onderwerpen moet. Maar van zoo'n onderwerping kan natuurlijk geen sprake zijn, als de arbeider zelfs niet weet dat er een reglement bestaat. Volgens § 105 der Gewerbeordnung wordt de verhouding tusschen patroons en arbeiders geregeld door vrije overeenkomst. Het zou een zeer opvallende uitzondering op dezen grondregel zijn, als de bepalingen van het door een der partijen eenzijdig uitgevaardigde reglement de andere partij zouden binden, zelfs al wist deze er niets van. Zoodat dus, wanneer bij gebreke van nadere overeenkomst de eene partij moet aannemen,

dat de wettelijke bepalingen bijv. over opzegging en ontslag verbindend zijn, de hiervan misschien geheel en al afwijkende bepalingen van een reglement, van wier bestaan die partij niets wist, zouden gelden? Een zoo in 't oog springende uitzondering op den regel van § 105 had de wet met ondubbelzinnige woorden tot uitdrukking moeten brengen, en zij zou dit ook zeker gedaan hebben, indien zij zoo iets had willen bepalen. Dit nu heeft zij niet gedaan.

Volgens de tusschen partijen gesloten overeenkomst zijn de bepalingen van het reglement dus niet bindend voor hunne onderlinge rechtsverhouding. Maar verandert misschien de zaak hierdoor dat de arbeider het reglement ontdekt heeft, toen hij in de steenbakkerij werkte? Ook hierop werd door den rechter ontkennend geantwoord. Het eenmaal gesloten contract kon slechts door een uitdrukkelijke of stilzwijgende wilsovereenstemming van beide partijen gewijzigd worden. Deze bestaat echter niet. In de aanplakking van het reglement kan men een aanbod van den werkgever aan den arbeider zien; doch de arbeider was niet verplicht zich hierop te verklaren. Ook kan men geen stilzwijgende toestemming afleiden uit het feit dat hij na kennisneming van het reglement bleef doorwerken, omdat hij daartoe niet alleen gerechtigd, maar zelfs verplicht was.

Merkwaardig onder dit opzicht is in onze Nederlandsche jurisprudentie een vonnis der rechtbank te Amsterdam van 14 April 1858[1]). Er is daar sprake van een tooneelist, die zich verbonden heeft zich aan de tooneelreglementen te onderwerpen. Die reglementen zullen hem pas later worden bekend gemaakt. De rechter maakt hier een onderscheid. Voor zoover die reglementen bepalingen bevatten omtrent de vervulling der werkzaamheden, zegt hij, moet de tooneelist

[1]) Rechtsg. Bijbl. 1859, bl. 387.

er zich in alle geval aan onderwerpen, al worden ze hem eerst na het sluiten van het contract bekend gemaakt. Doch zouden ze ten gevolge hebben dat de verplichtingen der andere partij aanmerkelijk worden gewijzigd, dan moet de tooneelist die bepalingen bij het aangaan der overeenkomst gekend hebben, Bedoelde uitspraak luidt aldus: „overwegende dat de tusschen partijen op 29 Mei 1857 gemaakte bepaling, dat de eischer zich aan de bestaande Tooneelwetten onderwierp, in verband met het onderwerp der overeenkomst, zijnde een Tooneelengagement van 1 October 1857 tot 1 Mei 1858 niets anders kon beteekenen dan des eischers gehoudenheid aan de Tooneelwetten voor datzelfde speelseizoen vastgesteld; dat voorzoover die Tooneelwetten reglementaire bepalingen omtrent de vervulling der werkzaamheden behelzen, het met de overeenkomst alleszins bestaanbaar is, dat deze later zijn vastgesteld, mits ten behoorlijken tijde aan den eischer bekend gemaakt, maar dat uit meer gemelde bepaling de gedaagde nooit het recht kan ontleenen, om in die Tooneelwetten een artikel te stellen, waarbij zijne eigene verplichting, ex contractu, tot betaling van gage aanmerkelijk wordt gewijzigd en beperkt; overwegende, dat, om dit artikel (10 der Theatergesetze van 1857) als verbindend te beschouwen, het bewijs had moeten zijn geleverd, dat de eischer, op 29 Mei 1857, daarmede bekend was, welk bewijs ontbreekt; enz."

Zoodra een reglement bepalingen inhoudt, die met hetgeen uitdrukkelijk is overeengekomen in strijd zijn, kan men moeielijk een onderwerping van den arbeider aan een onbekend reglement aannemen. Doch is overigens bekendheid met de bepalingen van het reglement wel vereischt voor de toestemming van den arbeider? Geeft de arbeider niet stilzwijgend zijne toestemming als hij zonder meer in dienst

treedt? Hij weet toch dat hij zich aan het reglement zal moeten onderwerpen, indien het bestaat. In een fabriek waar een reglement bestaat, is het nu eenmaal regel, is het gebruik alle arbeidsovereenkomsten aan te gaan onder de voorwaarden in het reglement vervat. Kan de arbeider redelijkerwijze meenen niet aan het reglement gebonden te zijn, indien zulks niet uitdrukkelijk wordt overeengekomen? Op een dergelijke overweging schijnt de boven aangehaalde beslissing van het Kantongerecht II te Amsterdam van 5 en 25 Maart 1857 te berusten. De vraag is dan niet zoozeer of de arbeider de bepalingen van het reglement bij het sluiten der overeenkomst heeft gekend dan wel of het reglement bij het in dienst treden van den werkman werkelijk gold en dus indirect mede in de overeenkomst was begrepen. De arbeider zal dan later misschien tot zijne teleurstelling ondervinden dat de overeenkomst voor hem sommige nadeelige clausules meebracht, doch moet hij dit dan niet aan zich zelf wijten? Moest hij zich niet op de hoogte stellen van de wetten der fabriek, waar hij in dienst wilde treden? Het is zeker gewenscht dat de wetgever den arbeider voor dergelijke onaangename gewaarwordingen tracht te vrijwaren, maar of volgens onze tegenwoordige wet de eisch kan worden gesteld dat de arbeider het reglement bij zijn in dienst treden hebbe gekend is o. i. op zijn minst genomen zeer twijfelachtig.

Tot bescherming van den arbeider tegen het machtsmisbruik dat sommige patroons door middel van hun reglementen wisten te plegen, werd in vele gevallen door de rechterlijke macht met goed gevolg art. 14 A. B. toegepast; bedoeld artikel zegt dat door geene handelingen of overeenkomsten aan de wetten, die op de publieke orde of goede zeden betrekking hebben, hare kracht kan worden ontnomen. Zoo lezen we in eene beslissing van den Franschen Conseil

d'Etat van 11 Maart 1881:[1]) „Considérant d'autre part que si, par des avis affichés dans les ateliers, l'administration de l'arsenal prévient les ouvriers qu'elle ne prend envers eux aucun engagement en ce qui concerne les accidents qui peuvent leur arriver dans leur travail ou par l'emploi des machines, cette circonstance ne saurait avoir pour effet de décharger l'Etat de la responsabilité qui lui incombe". En in een vonnis van het Kantongerecht II te Amsterdam van 22 October 1894[2]) overweegt de rechter omtrent de bepaling van een tooneelreglement, waarbij de beslissing van zekere geschillen, die kunnen leiden tot het opleggen eener boete, aan den Raad van Beheer wordt opgedragen o. a.: „dat derhalve door aan dienzelfden Raad van Beheer de beslissing van geschillen op te dragen feitelijk de eene contractant aan zijn medecontractant opdraagt de beslissing der geschillen, welke hij met hem kan hebben, hetgeen in strijd is met de openbare orde die meebrengt dat de beslissing van geschillen geschiedt door rechterlijke ambtenaren of door scheidsrechters, welke onafhankelijk zijn van de contracteerende partijen; dat dus aan het bedoelde artikel dat de Raad van Beheer maakt tot rechter en partij in dezelfde zaak op grond van het hierboven overwogene alle bindende kracht moet worden ontzegd".

Tegen de misbruiken van het boetestelsel vermag de rechter, zelfs met de strengste toepassing der bepaling dat een overeenkomst niet in strijd mag zijn met de wetten of goede zeden, slechts zeer weinig. Hoogstens kan hij een onbeperkt boeterecht, zooals dat in sommige reglementen voorkomt, niet als geldig erkennen, „In een Duitsch contract" aldus Mr. N. C. Vogel, „vinden wij de volgende gevoelvolle

[1]) Sirey 1882, III, 53.
[2]) Weekb. van het Recht, nr. 6586.

inleiding bij de toekenning van het onbeperkt boeterecht van den directeur: „Fleiss nach allen Richtungen bedingt das Ehr- und Rechtlichkeitsgefühl. Der Gegensatz schädigt das Geschäft und es steht in einem solchen Falle der Direction das volle Recht zu den Schadenersatz sofort nach eigenem Ermessen zu bestimmen". Is een dergelijke bepaling geldig? O. i. neen; immers de wet veronderstelt, dat het bedrag door partijen in eene zekere som is uitgedrukt (arg. ex. artt. 1285 en 1340 B. W. v. v.); indien zulks niet het geval is, wordt bovendien de eene partij aan de willekeur der andere overgeleverd, hetgeen in strijd zou zijn met art. 14 A. B.; om deze twee redenen kan dus van geen geldig strafbeding sprake zijn, waar de directie zich zulk een buitensporig recht voorbehoudt, en dus blijft haar slechts een actie tot schadevergoeding overig"[1]).

Wanneer we nu uit het voorafgaande eene conclusie mogen trekken, moet het deze zijn, dat de rechter weliswaar bij machte is nu en dan aan den arbeider een billijke bescherming te verleenen, doch dat in vele andere gevallen de wet hem de handen bindt. Vooreerst toch is het hoogst twijfelachtig of de eisch dat de arbeider het reglement gekend hebbe wel met onze wet is overeen te brengen. Tegenover de misbruiken van het boetestelsel staat de rechter zoo goed als absoluut machteloos. Tegen de clausule van willekeurige wijziging vermag hij in het geheel niets. Hij is dus niet in staat aan de voornaamste bezwaren van den bestaanden toestand te gemoet te komen. Het is derhalve de taak van den wetgever hierin verbetering te brengen.

---

[1]) N. C. Vogel, De Arbeidsovereenkomst van Tooneelisten. Acad. Pr. Amsterdam 1899, bl. 118.

DERDE HOOFDSTUK.

Het ontwerp-Drucker omtrent de reglementen.

Op grondslag van het bestaande recht wordt verbetering van den tegenwoordigen toestand beproefd in het ontwerp-Drucker. Na in art. 6 te hebben vooropgesteld dat de regeling van de voorwaarden der arbeidsovereenkomst behoudens de wettelijke beperkingen aan de partijen blijft overgelaten, tracht mr. Drucker in art. 7 „de werkelijke bekendheid van *beide* partijen met de bedingen der overeenkomst" te verzekeren. Het art. luidt als volgt:

Art. 7.

Bedingen, vervat in een door den werkgever vastgesteld algemeen reglement, worden alleen dan geacht bestanddeel der overeenkomst uit te maken, wanneer voldaan is aan de volgende vereischten:

1⁰. een exemplaar van het reglement moet op een voor den arbeider gemakkelijk toegankelijke plaats, zoo mogelijk in het arbeidslokaal, zoodanig opgehangen zijn en blijven, dat het duidelijk leesbaar is;

2⁰. een exemplaar van het reglement moet aan den arbeider of, zoo deze den leeftijd van 18 jaren nog niet bereikt had, aan zijn wettelijken vertegenwoordiger bij het sluiten der overeenkomst zijn overhandigd;

3⁰. de arbeider of zijn wettelijke vertegenwoordiger moet, door onderteekening van een ontvangbewijs hebben ver-

> klaard, dat hij met de in het reglement voorkomende bepalingen bekend is. Weigert hij de onderteekening, zoo wordt de overeenkomst geacht niet te zijn tot stand gekomen. Kan de arbeider of zijn wettelijke vertegenwoordiger niet schrijven, dan treedt voor zijn onderteekening in de plaats een kruis of handmerk, bevestigd door de onderteekening van twee getuigen.
>
> Alle bedingen in strijd met de bepalingen van dit artikel zijn nietig.

In art. 8 wordt voor de belangen der arbeiders bij wijziging van bestaande of bij invoering van nieuwe reglementen gewaakt. De bepaling luidt aldus:

Art. 8.

> Nieuwe reglementen of wijzigingen van bestaande reglementen, door de werkgever na het sluiten der overeenkomst vastgesteld, verbinden partijen alleen, indien een exemplaar daarvan aan den arbeider of aan zijn wettelijken vertegenwoordiger is overhandigd, en niet eerder dan den negen-en-twintigsten dag na dien waarop een exemplaar, op de wijze in het voorgaande artikel onder nr. 1 vermeld, is opgehangen.
>
> Alle bedingen in strijd met de bepalingen van dit artikel zijn nietig.

Onbekendheid met de bepalingen van het reglement zal bij deze regeling worden voorkomen of alleen in grove nalatigheid van den arbeider haar oorzaak vinden. Maar wanneer we art. 7 met aandacht nagaan, valt het aanstonds in het oog, dat de daarin vervatte regeling verre van onberispelijk is. Als eerste vereischte, om bestanddeel der overeenkomst uit te maken, wordt gesteld dat een exemplaar van het reglement zoodanig opgehangen zij en *blijve* dat het *duidelijk leesbaar* is. Hieruit volgt dat het reglement geen bestanddeel der overeenkomst uitmaakt, indien het later wordt weggenomen of wanneer het onleesbaar wordt. Dan gelden dus in plaats van het reglement de wet en de gebruiken. Dat zulk een toestand zich tot groote

onrechtvaardigheden leent, moge blijken uit een paar voorbeelden.

Volgens art. 47 van het ontwerp-Drucker kan bij reglement worden afgeweken van de wettelijke of gebruikelijke termijnen van opzegging, mits voor beide partijen de termijnen op gelijke wijze geregeld zijn. Stellen we nu het geval dat een patroon volgens de eischen der wet een reglement heeft uitgevaardigd, waarin wordt bepaald dat beide partijen iederen dag de overeenkomst kunnen verbreken. Dit reglement bindt de partijen. Maar nu voorziet de patroon dat eenige werklieden de fabriek willen verlaten. Op het gegeven oogenblik komt hem zulks zeer ongelegen. Om het te voorkomen neemt hij het opgehangen exemplaar van zijn reglement eenvoudig weg. Aan de vereischten in art. 7 gesteld is dan niet meer voldaan; het reglement maakt dus geen bestanddeel der overeenkomst meer uit; dus gelden de gewone termijnen van opzegging. De werklieden, die meenden iederen dag aan het contract een einde te kunnen maken en zich misschien reeds verbonden hebben bij een ander in dienst te treden, leggen het werk neer. Is het nu billijk dat de werkgever de overeenkomst als onrechtmatig verbroken kan beschouwen en als schadevergoeding volgens art. 59, zonder bewijs van geleden schade, een som kan vorderen gelijkstaande met het arbeidsloon van 12 dagen en zelfs deze som op het nog te betalen loon kan korten? Men zal tegenwerpen dat de arbeider in zoo'n geval de overeenkomst wegens dringende redenen kan verbreken (art. 57) of den rechter kan verzoeken wegens gewichtige redenen de opheffing der dienstbetrekking uit te spreken (art. 50). Dat kan de arbeider niet, zal de patroon opmerken, de arbeider kon toch weten, dat de wet mij de bevoegdheid geeft het reglement af te schaffen; dit volgt duidelijk uit

art. 7. Waarom zou de arbeider zich verongelijkt mogen achten, als ik van die bevoegdheid gebruik maak, indien nij daarvoor bevreesd was, had hij maar moeten opzeggen, toen het reglement er nog hing, toen kon hij het iederen dag doen.

Stellen we vervolgens het geval dat in het reglement is bepaald, dat vier weken van te voren moet worden opgezegd en het plaatselijk gebruik intusschen geen termijn meebrengt. Heeft de werkgever het dan niet in de hand iederen dag te ontslaan? Hij neemt eerst het opgehangen exemplaar weg en geeft daarna ontslag. Kunnen de werklieden daartegen iets doen? Men roept art. 39 en 41 in. De werkgever is verplicht te doen en na te laten wat een behoorlijk werkgever betaamt. Deze bepaling is zeer rekbaar. En als de werkgever dan tegenwerpt: het reglement stond mij niet meer aan. Waarom mocht ik geen gebruik maken van de bevoegdheid, die art. 7 mij stilzwijgend toekent?

Art. 8 van het ontwerp geeft aan den patroon de bevoegdheid eenzijdig — en, indien een opzeggingstermijn van langer dan vier weken bedongen is, zelfs zonder dat de arbeiders, behoudens rechterlijke tusschenkomst volgens art. 50, den dienst kunnen verlaten — bestaande reglementen te veranderen. De bevoegdheid, die het ontwerp-Drucker hier aan den patroon toekent, is geheel en al in strijd met het karakter van een fabrieksreglement, zooals dat in het ontwerp wordt opgevat. Het ontwerp beschouwt het fabrieksreglement als een overeenkomst tusschen den werkgever en ieder afzonderlijk arbeider. Volgens ons burgerlijk recht kan een overeenkomst alleen worden ontbonden met wederzijdsche toestemming of uit hoofde van redenen, welke de wet daartoe voldoende verklaart (art. 1374 B. W.) Eenzijdige wijziging

van een reglement toe staan is dus van het standpunt van mr. Drucker zeer inconsequent. Hoezeer Drucker dit zelf gevoeld heeft, blijkt uit de M. v. T., waar hij zoodanige wijziging „eigenlijk in beginsel niet toelaatbaar" noemt. „Intusschen", voegt hij er bij, „met het oog op de praktijk schijnt het niet wel mogelijk, de werking der nieuwe of gewijzigde reglementen met betrekking tot de reeds in dienst zijnde arbeiders uit te sluiten. Zooveel doenlijk worde dan daarbij voor de belangen van deze arbeiders gezorgd."

Zijn door deze bepaling de belangen der arbeiders genoegzaam gewaarborgd? Mr. Fokker (in de *Vragen des Tijds*) vindt den termijn van 28 dagen te lang, wanneer het bepalingen geldt in het belang van den arbeider in te voeren. Te lang kan hij ook zijn, wanneer b.v. de invoering van een nieuwe machine nieuwe orde- en veiligheidsvoorschriften meebrengt. Mr. Fokker zou daarom wenschen dat die termijn op verzoek van beide partijen door de Kamer van Arbeid of door den kantonrechter kon worden verkort.

Iets anders is dat de patroon een middel in de hand heeft om, zonder zich aan de boven gesignaleerde inconsequentie van het ontwerp-Drucker schuldig te maken, de bedoeling van den ontwerper te verijdelen en den termijn feitelijk willekeurig te verkorten. Is hij van plan een nieuw reglement in te voeren of wijzigingen in het bestaande aan te brengen, dan zegt hij de arbeidsovereenkomst eenvoudig op, met of zonder termijn naar gelang dat kan. Hij hangt daarna een exemplaar van zijn nieuw of gewijzigd reglement op een voor den arbeider gemakkelijk toegankelijke plaats duidelijk leesbaar op, doet aan zijn arbeiders exemplaren uitreiken tegen inwisseling van onderteekende ontvangbewijzen en verklaart een nieuwe overeenkomst met hen aan te gaan, ingaande zoodra de thans geldende ontbonden is. Het nieuwe reglement treedt

dan in werking onmiddellijk, indien zonder termijn kan worden opgezegd, na acht dagen, veertien dagen, enz. indien een termijn was overeengekomen. En wat het voornaamste is, een bedenktijd voor een werkman bestaat er in het geheel niet. Maar dan moet de patroon toch eerst opzeggen en is de arbeider vrij het reglement al of niet aan te nemen, naar hij verkiest, zal men misschien opmerken? In theorie is de arbeider vrij, maar niet in de praktijk. De arbeider weet, dat de patroon eenvoudig opzegt voor de leus. Hij weet dat de zaak hierop neerkomt dat hij voor het alternatief wordt gesteld: het reglement aannemen of, misschien den anderen dag, vertrekken. Hij zal altijd het eerste kiezen, omdat de omstandigheden hem dwingen het eerste te kiezen. Zal hij spoedig elders werk kunnen vinden? Zal hij in de plaats zijner inwoning, waaraan honderd banden hem binden, nog wel ooit werk kunnen vinden? Hoe kan hij bovendien in den korten tijd, die hem gelaten wordt om het nieuwe reglement in te zien, zich voldoende overtuigen of de bepalingen hem al dan niet voordeelig zijn? De onderteekening van het ontvangbewijs levert niet de minste waarborg op, dat de arbeider handelt met voldoende kennis van zaken. Hij zal altijd teekenen, wat de patroon hem voorlegt, waar het consigne is: teekenen of vertrekken.

Door de bepalingen van artt. 9—12 wil het ontwerp-Drucker de misbruiken van het boetestelsel zooveel mogelijk weren. Die artt. luiden aldus:

Art. 9.

Bepalingen in een reglement, waarbij eene door of namens den werkgever op te leggen boete wordt bedongen, voor het geval dat de arbeider een in dat reglement voorkomend voorschrift overtreedt, zijn alleen geldig, indien het reglement, voor zoover deze voorschriften en bepalingen betreft,

door Gedeputeerde Staten is goedgekeurd. Die goedkeuring wordt niet verleend, wanneer niet blijkt, dat, en met welken uitslag, de meerderjarige arbeiders, werkzaam in de onderneming of het gedeelte der onderneming waarvoor het reglement bestemd is, over die voorschriften en bepalingen vóór de vaststelling zijn geraadpleegd, en wel ieder afzonderlijk, of gezamenlijk, of bij monde van hunne door vrije keuze uit hun midden aangewezen vertegenwoordigers. Overigens wordt de goedkeuring alleen geweigerd op grond van strijd tegen wettelijke voorschriften of tegen de goede zeden.

Art. 10.

Iedere boete, onverschillig of zij in een reglement of in eene bijzondere overeenkomst voorkomt, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn.

De bestemming der op te leggen boeten moet nauwkeurig zijn aangegeven. Zij mogen nimmer strekken tot persoonlijk voordeel van den werkgever zelf of van degenen, die door hem met het opleggen der boete belast zijn.

Alles op straffe van nietigheid der boetebepaling.

Art. 11.

Bij reglement mag geene hoogere boete worden bedongen dan het in geld vastgestelde loon of gedeelte van het loon des arbeiders voor één dag,

Bij bijzondere overeenkomst kan een hoogere boete worden bedongen, doch alleen ten aanzien van arbeiders, wier in geld vastgestelde loon meer bedraagt dan drie gulden per dag, of uitsluitend bestaat in een bedrag, afhankelijk van den omzet, de opbrengst of de winst van des werkgevers onderneming.

Overschrijdt de boete het geoorloofde maximum, zoo is de bepaling slechts tot dat maximum geldig.

Art. 12.

Als boete wordt niet beschouwd de schadevergoeding, welke de werkgever kan verlangen volgens artikel 41, en evenmin hetgeen hem toekomt volgens de artikelen 56, 58 en 59.

Te hooge boeten worden door deze regeling wel meestal voorkomen, cumulatie van boeten echter niet, tenzij zijdelings door de bepaling van art. 28, hetwelk bepaalt dat voor

boeten, te zamen met nog enkele andere vorderingen, nooit meer dan $^2/_5$ van het loon mag worden afgehouden.

De bestemming der op te leggen boeten moet weliswaar worden aangegeven, doch een contrôle hierop bestaat er niet. En indien de gelden een andere bestemming krijgen dan het reglement aangeeft, helpt de nietigheid der boetebepaling dan wel? vraagt mr. Fokker[1]).

Ook behoudt de werkgever nog altijd de vrijheid om boeten op te leggen buiten het reglement om, door afzonderlijke overeenkomsten met zijne arbeiders. Hiervoor wordt noch raadpleging der arbeiders noch goedkeuring der Gedeputeerde Staten vereischt. Zelfs is het den werkgever mogelijk al de bepalingen van zijn reglement door boetebedreiging te sanctioneeren zonder ook maar een enkel arbeider er over te hooren of naar de Gedeputeerde Staten om te zien. Bij het in dienst treden van elken arbeider maakt hij het beding d. i. hij laat den arbeider door een zijner ondergeschikten zeggen: overtreding van iedere bepaling van het reglement wordt gestraft met een boete, gelijkstaande met het halve dagloon; deze boeten worden gestort in het ziekenfonds (of: zijn voor den arme). Aan alle artikelen van het ontwerp is dan voldaan, en toch zal niemand zeggen, dat misbruiken dan zijn voorkomen. Het onvoldoende dezer regeling wordt trouwens door mr. Drucker zelf ingezien, naar het schijnt. Althans in zijne M. v. T.[2]) zegt hij: „Niet alle misbruiken zijn te voorkomen door wettelijke bepalingen, zeker niet door bepalingen vallende binnen het kader van dit ontwerp".

Nog mag gevraagd worden wat de ontwerper bedoelt uit te drukken door *algemeen* reglement, en vooral wat door de

---

[1]) Vragen des Tijds, bl. 21.
[2]) Bl. 50.

tweemaal voorkomende woorden „door den werkgever vastgesteld"? Gelden voor reglementen, door den patroon en de arbeiders gezamenlijk vastgesteld, de gewone regelen van het burgerlijk recht?

Het zal uit het voorafgaande den lezer gebleken zijn dat het ontwerp-Drucker, hoe voortreffelijk het overigens moge wezen, op het stuk van arbeidsreglementen niet onaanzienlijke leemten bevat. Een verbetering zou neerkomen op eene verscherping van sommige bepalingen. Met name zou de regeling omtrent de boeten dienen te worden gewijzigd en moeten worden voorgeschreven dat, indien bepalingen uit een reglement door boete worden gesanctioneerd, deze boete in het reglement zelf moet worden vastgesteld en mede aan de bespreking der arbeiders en de goedkeuring der Gedeputeerde Staten moet worden onderworpen. Het is duidelijk dat zoo iets zou leiden tot afschaffing van vele bestaande reglementen en de invoering van vele andere zou tegenhouden. Of de toestand hierdoor beter zou worden? In geenen deele. Reeds vroeger hebben wij het nut van het bestaan van een reglement aangetoond. Al de voordeelen die het biedt zouden komen te vervallen. De toestand van onvastheid en onzekerheid, „eine wahre Fundgrabe von Streitigkeiten" zou weer voor goed herleven. Het is dus op de allereerste plaats van belang het bestaan der reglementen niet te bedreigen.

Maar een industrie kan toch tegenwoordig haast niet meer buiten een reglement, mocht iemand opmerken. De werkgever wordt dus door eigenbelang gedwongen een reglement te nemen. Inderdaad een onderneming van eenige beteekenis moet een reglement bezitten. Maar hiermede is niet gezegd dat dit juist een geschreven reglement moet zijn. Voor den

arbeider levert een geschreven reglement bepaalde voordeelen op, doch een patroon kan zich in menig geval tevreden stellen met alles over te laten aan de plaatselijke gebruiken. Het geheel dier gebruiken en het gezag van den patroon vormen dan als het ware een ongeschreven reglement. Juist omdat hierin een rijke bron van moeielijkheden ligt, behoort deze toestand in alle geval onmogelijk te worden gemaakt. En dit doet het ontwerp-Drucker niet.

Zelfs waar de werkgever niet alles aan de plaatselijke gebruiken wil overlaten, vindt hij gemakkelijk een middel om de bepalingen van het ontwerp te ontduiken. Wat hij anders bij reglement zou hebben bepaald, schrijft hij nu bij afzonderlijke overeenkomst voor. Wanneer zijne arbeiders in dienst treden, somt hij hun alle van de locale gebruiken afwijkende condities op. De arbeiders geven hunne toestemming, natuurlijk! Waaraan weten zij allicht zelf niet goed. Maar de overeenkomst wordt gesloten. Het is overbodig nader aan te toonen, hoe weinig deze manier van handelen de goede verhouding tusschen patroon en werkman bevordert. Om dit te voorkomen zou de wetgever kunnen bepalen dat, met uitzondering van de reglementen (waaromtrent bijzondere voorschriften gelden), iedere arbeidsovereenkomst, die bepalingen bevat, waarbij van de wet of de plaatselijke gebruiken wordt afgeweken, schriftelijk moet worden aangegaan. Maar de patroon zou zelfs dan nog de bepalingen van het ontwerp illusoir kunnen maken, door zijn werklieden gedrukte contractsformulieren ter teekening voor te leggen. Neemt hij een reglement, dan moet hij immers ook exemplaren laten drukken en ontvangbewijzen laten teekenen. Bij zoo'n afzonderlijke overeenkomst met ieder werkman, kan hij dan nog de bevoegdheid tot eenzijdige wijziging bedingen; hetgeen dus ook algemeen verboden zou moeten worden. Boven-

dien loopt de bekendheid van den arbeider met de contractsbepalingen gevaar, als de werkgever de geteekende formulieren eenvoudig thuis zou opbergen. Men zou dus moeten bepalen dat dergelijke contracten in dubbel behooren te worden opgemaakt, of dat den arbeider een afschrift moet worden uitgereikt. Maar kan men dit alles wel zoo in het algemeen voorschrijven? Menig werkgever zou er indirect door gedwongen kunnen worden zich aan de bepalingen van het ontwerp betreffende de reglementen te onderwerpen[1]), doch in hoevele andere omstandigheden zou het een nuttelooze last zijn. Mag men, alvorens tot zoo'n uiterste middel over te gaan, niet eens onderzoeken of het uitvaardigen van een reglement niet verplichtend mocht worden gesteld? Ontduiking der wet ware dan niet meer mogelijk.

---

[1]) Een praktisch bezwaar tegen het aangaan van afzonderlijke contracten ligt voor den werkgever in de kosten van het zegel, die op ieder contract zou vallen, — indien hij deze kosten ten minste niet op den arbeider kan verhalen. Doch dit bezwaar geldt evenzeer tegen het verbod van mondelinge overeenkomsten in het algemeen.

VIERDE HOOFDSTUK.

De reglementen in het Regeeringsontwerp.

Bij Koninklijke Boodschap van 7 Mei 1901 werd bij de Tweede Kamer der Staten Generaal een ontwerp van wet ingediend „tot wijziging en aanvulling van de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek omtrent huur van dienstboden en werklieden enz." De artt. 1637*j* en 1637*k* bevatten bepalingen omtrent de fabrieksreglementen. Zij volgen hier:

Art. 1637*j*.

Een door den werkgever vastgesteld reglement heeft alleen dan voor den arbeider bindende kracht, indien het reeds bestond bij het aangaan der overeenkomst of later is vervangen of gewijzigd, en indien tevens is voldaan aan de volgende vereischten:

1°. Een behoorlijk gewaarmerkt volledig exemplaar van het reglement moet gratis door of van wege den werkgever zijn aangeboden aan den arbeider, of is deze minderjarig, aan den persoon daartoe aangewezen in de in artikel 1637*g* genoemde matiging, indien daarin te dien aanzien bepalingen zijn gemaakt. Bij wijziging van het reglement wordt opnieuw een behoorlijk gewaarmerkt volledig exemplaar van het reglement door of van wege den werkgever aangeboden.

Weigert degene aan wien het reglement wordt aangeboden, eene verklaring dat hij het heeft ontvangen, te onderteeke-

nen of behoorlijk te waarmerken, zoo wordt, indien de arbeid nog geen aanvang heeft genomen, de arbeidsovereenkomst geacht niet tot stand te zijn gekomen; indien de arbeid reeds aangevangen is, zoo wordt deze weigering als een opzegging der dienstbetrekking aangemerkt, doch blijft het reglement tot het einde der dienstbetrekking van bindende kracht;

2⁰. Door of van wege den werkgever moet een behoorlijk gewaarmerkt volledig exemplaar van het reglement ter inzage voor een ieder zijn nedergelegd ter griffie van het kantongerecht, binnen welks ressort de werkplaats, voor welke het reglement geldt, of bij gebreke van eene werkplaats, het kantoor des werkgevers, of bij gebreke ook van een kantoor, zijne woonplaats gelegen is.

Het bewijs, dat het reglement bindende kracht heeft, moet door den werkgever worden geleverd.

In het reglement voorgeschreven bepalingen, welke, zoo zij in de arbeidsovereenkomst waren opgenomen nietig zouden zijn, of welke alleen dan zouden mogen worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst, indien deze schriftelijk ware aangegaan, of welke strijdig zijn met eenige bepaling van wet of verordering, hebben geene bindende kracht.

Elk beding of elke bijzondere overeenkomst, waarbij van eenige bepaling van dit artikel wordt afgeweken, is nietig.

Art. 1637*k*.

In geval van strijd tusschen bepalingen van een reglement en van de arbeidsovereenkomst, gelden de bepalingen van laatstgenoemde.

„Tot juist verstand dier bepalingen", zegt de M. v. T. (bl. 27), „moet op den voorgrond worden gesteld welk het rechtskarakter van een door den werkgever vastgesteld reglement is. Het standpunt in het ontwerp van mr. Drucker (art. 7) te dien aanzien ingenomen is een eenigszins ander dan dat, hetwelk bij dit ontwerp wordt voorgesteld.

„Over het rechtskarakter van het fabrieksreglement zijn twee meeningen verdedigd. Volgens de eerste wordt het reglement geacht een bestanddeel der overeenkomst uit te

maken; de tweede beschouwt het reglement als objectief recht door den werkgever vastgesteld krachtens het recht, hetwelk hem noodzakelijkerwijze als hoofd en leider der werkzaamheden moet toekomen: het reglement door den werkgever vastgesteld werkt tegenover den arbeider gelijk de wet tegenover den burger.

„Het ontwerp-Drucker heeft zich bij de eerste meening aangesloten; bij dit ontwerp wordt de tweede gevolgd".

Geen andere grond voor deze opvatting wordt aangegeven dan dat het „onvereenigbaar (schijnt) met het karakter eener overeenkomst dat een gedeelte van den inhoud eenzijdig door slechts eene der partijen wordt vastgesteld". Dit moge nu met het karakter eener overeenkomst onvereenigbaar schijnen, onvereenigbaar is het niet. Bij de aan de arbeidsovereenkomst eenigszins verwante huur van goederen b.v. worden veelal alle bepalingen eenzijdig door den verhuurder naar een vast formulier opgemaakt en in haar geheel door de andere partij aanvaard. Evenzoo bij de overeenkomst van vervoer, die met een spoorwegmaatschappij wordt gesloten, en bij die van verzekering. Niemand ziet hierin iets, wat met het karakter eener overeenkomst strijdt. Trouwens op het eenzijdig vaststellen der bepalingen komt het niet aan, maar wel hierop of beide partijen tot die bepalingen hunne toestemming moeten geven.

Wanneer men de bepalingen van het Regeeringsontwerp nauwkeurig beschouwt, dringt zich de vraag op of de ontwerper zich bij het maken ervan wel een arbeidsreglement heeft voorgesteld, zooals we dat reeds vroeger omschreven. Een stuk dat niet uitsluitend verplichtingen bevat voor de éene partij en rechten voor de andere, maar rechten en verplichtingen voor beide partijen. Uit de M. v. T. en art. 1637*j* meenen we te kunnen afleiden dat hij bij het

maken dezer bepalingen niet op de arbeidsreglementen in den ruimeren zin het oog heeft kunnen hebben, in alle geval dat de ontworpen regeling voor de laatste niet berekend is.

Vooreerst toch schijnt de ontwerper de verbindende kracht van een reglement alleen voor den arbeider, niet voor den werkgever te willen vaststellen. Zoo wordt in den aanhef van art. 1637*j* alleen van bindende kracht tegenover den arbeider gesproken, wordt op bl. 26 der M. v. T. gezegd dat behoort „te worden bepaald, aan welke eischen moet zijn voldaan, zal het door den werkgever zonder medewerking van den arbeider vastgesteld reglement als bindend *voor den laatste* kunnen worden beschouwd". Zoo wordt in art. 1637*j* 2° al. 2 gezegd, dat het bewijs der bindende kracht door den werkgever moet worden geleverd en wordt in de M. v. T. (bl. 28) deze bepaling verdedigd met de woorden: „Uit de opvatting omtrent het reglement, welke hierboven is uiteengezet, vloeit logisch voort dat het belang om de bindende kracht van het reglement te bewijzen vrijwel uitsluitend aan de zijde des werkgevers gelegen is". Zoo lezen we in art. 1639*b* al. 2 omtrent de verplichtingen van den arbeider: „Hij is voorts verplicht de voorschriften na te leven, vervat in door den werkgever vastgestelde reglementen ten aanzien waarvan aan het bepaalde bij art. 1637*j* is voldaan", terwijl van een soortgelijke verplichting des werkgevers met geen woord wordt gerept. Nog wordt in de M. v. T. tot art. 1637*t* gewag gemaakt van door den werkgever *in zijn belang* vastgestelde reglementen, terwijl die vaststelling toch evenzeer, ja somtijds uitsluitend, in het belang der werklieden kan zijn. Uit dit alles schijnt te moeten volgen dat het reglement alleen den werkman bindt. Zoolang een reglement geen verplichtingen voor den

patroon bevat levert dit geen bezwaar op. Doch neem nu eens een reglement, waarin gesproken wordt van extra-loon voor Zondagsarbeid (art. 16 van het reglement-Regout), van uitbetaling van het loon ook bij verlet van werk (art. 10 van het reglement-Vlekke), van het uitbetalen van premiën (art. 9 van het reglement der Werf Conrad[1]). Kan, indien het ontwerp wet werd, de patroon zich aan dergelijke bepalingen onttrekken door eenvoudig op te merken, dat het reglement voor hem niet verbindend is? Men voert art. 1638*x* aan. Art. 1638*x* zegt dat „de werkgever in het algemeen verplicht (is), al datgene te doen en na te laten, wat een behoorlijke werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten", een artikel met behulp waarvan, volgens de M. v. T. (bl. 47), „uitkomsten (kunnen) worden verkregen, die door geformuleerde wetsartikelen niet zijn te bereiken". Maar zal art. 1638*x* „het heilzame voorschrift van art. 1375 B. W., dat tot aanvulling van de onvoldoende speciale wetsartikelen had kunnen strekken", maar „te dezen weinig vrucht (heeft) opgeleverd" (M. v. T. bl. 1), niet in onvruchtbaarheid evenaren? Ware het in alle geval niet beter, uitdrukkelijk te bepalen dat het reglement beide partijen bindt? Of past dit niet in het stelsel?

In art. 1637*j* wordt de verbindende kracht van een reglement op de eerste plaats hiervan afhankelijk gesteld, dat het „reeds bestond bij het aangaan der overeenkomst of later is vervangen of gewijzigd". Onder „bestond" moet, ook blijkens de M. v. T. (blz. 28), worden verstaan dat bij den werkgever een reglement was vastgesteld. Stel nu het geval,

---

[1]) De hier genoemde reglementen zijn, met welwillende toestemming van de directies der betreffende ondernemingen, in hun geheel als bijlagen hierachter opgenomen.

dat een werkgever, die vroeger geen reglement had, een reglement heeft vastgesteld. De bepalingen van dat reglement zijn voor de arbeiders gunstiger dan de wet en de gebruiken. Misschien nemen juist daarom de arbeiders voor minder loon dienst bij den werkgever. Maar nu blijft de patroon nalatig te voldoen aan art. 1637*j* 1°. Het reglement is dus niet geldig. Of is een patroon, die een reglement heeft vastgesteld, verplicht dit in te voeren? In het stelsel van den ontwerper, die de invoering van reglementen alleen in het belang van den patroon acht, is een dergelijke verplichting moeielijk te plaatsen. Voorzeker zal zich zulk een geval niet licht voordoen, doch reeds de mogelijkheid hiervan pleit geenszins voor de juistheid van de in het ontwerp belichaamde opvatting.

Omtrent boeten wordt in het ontwerp het volgende bepaald:

Art. 1637*l*.

De werkgever is bevoegd boete te stellen op overtreding der bepalingen van een reglement.

Indien bij de arbeidsovereenkomst boeten worden bedongen, moet zij schriftelijk worden aangegaan.

Iedere boete, onverschillig of zij in een reglement of in eene overeenkomst voorkomt, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in de munt, waarin de betaling geschiedt van het in geld vastgestelde loon of van het in geld vastgestelde gedeelte daarvan.

Boeten op overtreding van bepalingen van een reglement gesteld, moeten in dat reglement aangegeven zijn.

Geene boete mag hooger worden gesteld dan het in geld vastgestelde loon of gedeelte van het loon des arbeiders voor éénen dag; bij schriftelijke overeenkomst mag de bevoegdheid tot het opleggen van eene hoogere boete worden bedongen, doch alleen ten aanzien van arbeiders, wier loon bij het kwartaal of bij langeren tijd is vastgesteld.

Indien de werkgever aan eenen derde de bevoegdheid heeft verleend den arbeiders boeten op te leggen, zoo mag de

boete nimmer tot persoonlijk voordeel van dien derde strekken. Alles op straffe van nietigheid der boetebepaling.

Art. 1637*m*.

Het heffen der boete, gesteld op de overtreding van eenige bepaling van overeenkomst of reglement, doet geenszins het recht des werkgevers te niet, te dier zake schadevergadering te vorderen, wanneer de overtreding eene opzettelijke niet-nakoming eener verplichting des arbeiders in zich vervat.

Eene verbetering, tegenover het ontwerp-Drucker is de bepaling dat de boeten in het reglement zelf moeten zijn aangegeven. Raadpleging der arbeiders en goedkeuring door Gedeputeerde Staten worden echter overbodig geacht; een reden voor deze belangrijke afwijking van het ontwerp-Drucker vindt men in de M. v. T. niet vermeld. Eene besliste verslechtering is o. i. de niet opneming der bepaling dat de boeten nooit ten voordeele van den werkgever mogen komen, te meer daar art. 1637*m* de vordering tot schadevergoeding naast de boete in vele gevallen toelaat. Wel mogen opzichters en dergelijken geen voordeel uit de boeten trekken, maar is het niet te vreezen dat deze gedienstige geesten zullen zijn voor den werkgever, indien ze weten, dat een zeker bedrag aan boetegelden hem niet onwelkom is?

Dezelfde vraag, die wij stelden bij de bespreking van het ontwerp-Drucker, nl. of voor reglementen, door beide partijen gezamenlijk vastgesteld, het gewone burgerlijk recht blijft gelden, kunnen we hier herhalen. Eveneens mag hier worden gevraagd of al die wetsbepalingen wel iets zullen baten. Ontduiking door mondelinge overeenkomsten met ieder arbeider afzonderlijk levert wegens de bepaling van art. 1637*l* al. 2 moeielijkheid op. Maar ontduiking door afzonderlijke schriftelijke contracten wordt dan ook des te gemakkelijker

gemaakt. In plaats van de exemplaren, die anders bestemd waren om aan de arbeiders te worden uitgereikt, laat de werkgever vaste formulieren drukken, die hij naar omstandigheden kan aanvullen. Bij het in dienst treden laat hij deze door ieder werkman onderteekenen. Dit biedt hem verschillende voordeelen. Behalve dat de bevoegdheid tot het opleggen van boeten eenigszins ruimer kan bedongen worden, spaart hij bij wijziging of aanvulling dier overeenkomsten de kosten op aanbieding van *volledige* nieuwe exemplaren vallende, spaart hij moeiten en kosten van de nederlegging ter griffie, en kan hij zich het recht bedingen de overeenkomst in sommige punten eenzijdig te wijzigen. Tot het aanwenden van dit middel wordt hij als het ware aangespoord door de bepaling van art. 1637*t*, luidende als volgt: „Alle akten, ter zake van de arbeidsovereenkomst opgemaakt, zijn vrij van zegel en worden gratis geregistreerd, met uitzondering van de akten, door notarissen verleden en van de reglementen, welke volgens art. 1637*j* ter griffie van het kantongeregt moeten worden nedergelegd".

We komen dus tot dezelfde conclusie, waartoe we kwamen bij ons onderzoek van het ontwerp-Drucker. De wettelijke bepalingen omtrent reglementen zullen en kunnen steeds worden ontdoken. En tenzij men zijn toevlucht neme tot maatregelen, die in hun algemeenheid te ver gaan, is dit niet te verhinderen. Pleit dit alles niet voor het opleggen der verplichting om een reglement te hebben? In een volgend hoofdstuk zullen we dit gewichtig punt nader bespreken.

VIJFDE HOOFDSTUK.

Wenschelijkheid der verplichting tot het maken van een reglement.

Bij ons onderzoek naar de doelmatigheid der bepalingen van het ontwerp-Drucker en van het Regeeringsontwerp 1901 kwamen we eenerzijds tot de conclusie dat die bepalingen hier en daar aanvulling behoefden, anderzijds dat ontduiking dier bepalingen steeds mogelijk bleef. Waar nu de bedoelde aanvulling niets anders kan zijn dan een verscherping der betreffende artikelen, is het geen gewaagde voorspelling dat bij het aanbrengen dier verscherping, de betrokken personen steeds een open oog zullen hebben voor de mogelijkheid tot ontduiking en niet zullen nalaten daarmee hun voordeel te doen. De bepalingen der wet zullen dus voor een goed deel haar doel missen. Reeds uit dit oogpunt verdiende de invoering der verplichting tot hebben van een reglement ernstige overweging.

Maar zelfs afgezien daarvan zijn er redenen, die voor de invoering dier verplichting krachtig pleiten. De voornaamste dezer redenen vinden we in de Motive (bl. 21) der Duitsche Gewerbenovelle van 1891 aldus uiteengezet: „Die Arbeits- oder Fabrikordnung, deren Erlass für die grösseren gewerb-

lichen Anlagen, namentlich für die gutgeleiteten unter ihnen schon jetzt als Regel angesehen werden kann, verfolgt einen doppelten Zweck. Sie stellt ein für allemal diejenigen Bedingungen auf, welche der Arbeitgeber den bei ihm Beschäftigung suchenden Arbeitern anbietet, und denen sich daher jeder Arbeiter, der in die Beschäftigung eintreten will, unterwerfen muss. Sie erleichtert damit der Abschluss des Arbeitsvertrages mit jedem einzelnen Arbeiter. Daneben enthält sie Vorschriften, die zur Aufrechthaltung der technischen und wirthschaftlichen Ordnung des Betriebes dienen sollen, und sichert ihre Befolgung durch Strafbestimmungen, denen sich der Arbeiter durch Eingehung des Arbeitsverhältnisses unterwirft. Die gesetzliche Regelung des Erlasses der Arbeitsordnung findet ihre Rechtfertigung in der Erwägung dass eine bestimmte und klare Kundgebung der Bedingungen des Arbeitsvertrages, aus der jeder Arbeiter sich über seine Rechte und Pflichten zu jeder Zeit unterrichten kann, die zahlreichen Streitigkeiten, die erfahrungsmässig aus der Unvollständigkeit und Unklarheit der Arbeitsverträge entstehen, abschneidet und somit zur Erhaltung eines friedlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizutragen geeignet ist". Op den hier aangegeven grond werd die verplichting ook ingevoerd in Zwitserland, in België en in de andere landen, waar een wettelijke regeling omtrent dit onderwerp bestaat. Vaststelling der wederzijdsche rechten en verplichtingen, reeds bij het aangaan van het contract, is ter voorkoming van moeielijkheden dringend gewenscht. De wet kan nu eenmaal niet alles regelen, zij kan slechts algemeene beginselen stellen, in details treden mag zij niet. Vandaar het principe van het verplichte reglement.

Het bestaan van een reglement geeft bovendien een gemakkelijk middel aan de hand om te onderzoeken of de bepa-

lingen der arbeidswetten voldoende worden nageleefd. „C'est par là", zegt een message fédéral aan den Zwitserschen Bondsraad, „que le fabricant fournit la preuve que l'organisation de son établissement est conforme à la loi[1])". Het verschaft aan de personen, die met de zorg voor de uitvoering der arbeidswetten belast zijn, een leiddraad tot het nagaan der verhouding tusschen werkgever en arbeiders en ter vergelijking van de toestanden op verschillende plaatsen onderling. Het schept een codificatie der in een industrie bestaande gebruiken, welke geen wetgever straffeloos zal schenden, doch waarmee hij bij het maken van nieuwe wetten rekening zal houden. „Die Frage der Arbeitsordnung wird infolge dessen zu einen Gegenstande des öffentlichen Interesses" schrijft de Oostenrijksche hoofdinspecteur van den arbeid[2]). Ter bevordering van zoo groote belangen als hiermee gemoeid zijn, de vrede en de rechtszekerheid voor eene talrijke klasse van burgers, mag de verplichting van een reglement te bezitten ongetwijfeld door de overheid aan de werkgevers worden opgelegd.

Verplichtingen van dien aard zijn zelfs in ons Nederlandsch recht niet geheel onbekend. In het Wetboek van Koophandel is in den IV[den] titel het „huren van scheepsofficieren en scheepsgezellen en derzelver regten en pligten" uitvoerig geregeld. Art. 395 van het W. v. K. regelt den vorm dier overeenkomst en bepaalt, dat „de voorwaarden der verbindtenissen tusschen den schipper en de officieren en het scheepsvolk worden bewezen door de monsterrol". In art. 397 wordt in 15 nummers bepaald, wat de monsterrol moet bevatten; bovendien zegt nog art. 10 der Tuchtwet van 7 Mei 1856: „De monsterrol wijst de bestemming van de gelden aan,

1) Message fédéral du 6 Décembre 1875.
2) Allgemeiner Bericht 1891, bl. 9.

voortvloeiende uit de verbeurde gagie. De schipper kan, welke ook de bestemming van die gelden zij, nimmer eenig deel derzelve genieten". — Deze bepaling komt overeen met hetgeen men in buitenlandsche wetten omtrent de boeten bepaald vindt. — En in art. 20 van bovengemelde wet lezen we: „De gagie, voeding, ruimte tot ligging en verblijf en betamelijke behandeling der schepelingen worden in de monsterrol omschreven". Men ziet hieruit dat de monsterrol een stuk is, dat inderdaad zeer veel overeenkomst heeft met een fabrieksreglement. Om nu de nakoming der even vermelde voorschriften te verzekeren bepaalt art. 469 van het Wetboek van Strafrecht: „De schipper van een Nederlandsch schip, die vertrekt alvorens de monsterrol is opgemaakt en geteekend, wordt gestraft met geldboete van ten hoogste honderd gulden". Een verplichting dus in optima forma en zelfs door een stafbedreiging gesanctioneerd. En indien nu de wetgever gemeend heeft, dat de rechten en verplichtingen der arbeiders op een zeeschip nauwkeurig moesten worden omschreven, waarom zou hij dan hetzelfde niet kunnen bepalen ten gunste der arbeiders in fabrieken en werkplaatsen, voor wie rechtszekerheid evenzeer een begeerlijk goed is?

Men wijst op de moeielijkheden, die de invoering van zoo'n verplichting zou medebrengen. Het moet worden erkend dat het veel gemakkelijker is die verplichting in de wet neer te schrijven dan ze in praktijk te doen eerbiedigen. Zoo hebben vooral in Oostenrijk de inspecteurs van den arbeid, aan wie het toezicht op de naleving der wet aldaar is opgedragen, veel ijver en veel toewijding aan den dag moeten leggen om de reglementen ingang te doen vinden. Zelfs toen de wet reeds lang in werking was, werden op dit punt nog groote moeielijkheden ondervonden. In de Verslagen der Inspecteurs over het jaar 1896 wordt nog geklaagd dat het

getal der fabrieken, die, ofschoon daartoe verplicht, geen reglement bezaten, vrij aanzienlijk was; in een district 21 $^0/_0$ in een ander 26 $^0/_0$, in een derde zelfs 44 $^0/_0$. Maar daartegenover vermeldt het Verslag omtrent 1897 (Allgemeiner Bericht bl. LXVII): „In Bezug auf das Vorhandensein der Arbeitsordnungen ist im allgemeinen ein Fortschritt zu verzeichnen, denn die Nothwendigkeit und die Vorteile einer guten Arbeitsordnung gelangen immer mehr zur Verständnisse und zur Anerkennung. Dieser Erkenntniss entspringt auch das Bestreben verschiedener Industrie-verbände Normal-Arbeitsordnungen für die dem Verbande angehörigen Betriebe auszuarbeiten. Auch wird über gewerbliche Unternehmungen berichtet, die, obwohl zur Verfassung einer Arbeitsordnung nicht verpflichtet, doch aus eigenem Antriebe eine solche bei der Gewerbebehörde zur Vidierung einreichten". Ook in Zwitserland ging de invoering der verplichting met niet geringe onaangenaamheden gepaard, die men echter met meer gemak te boven kwam dan in Oostenrijk. In Duitschland schijnt de invoering op minder bezwaren te hebben gestuit; de berichten der inspecteurs zijn althans minder alarmeerend dan die hunner Oostenrijksche collega's langen tijd waren. Geheel zonder moeite zal het echter ook daar wel niet gegaan zijn. Te oordeelen ten minste naar hetgeen de Pruisische fabrieksinspecteur Robert Platz in 1892 schreef: „aus den vielen mir in letzter zeit gewordenen Mittheilungen und aus den mannigfachen Besprechungen, die ich in Ost und West mit Fabrikbesitzern, Betriebsleitern und Arbeitern pflog, habe ich die Ueberzeugung gewonnen, dass ein grosser Theil der Arbeitgeber und Arbeiter der *obligatorischen* Einführung von Arbeitsordnungen feindlich gegenüber steht[1])".

Moeielijkheden waren bij de invoering der verplichting overal

[1]) R. Platz. Rathgeber für den Entwurf von Arbeitsordnungen. Berlin 1892, bl. 70.

te voorzien, doch nergens is dit voor den wetgever een reden geweest om er van af te zien.

In ons land werd de verplichting voor den patroon om een reglement te maken ('t zij dan ook niet voor alle patroons) verdedigd in het rapport aan het Hoofdbestuur der Vereeniging tot Bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid in Nederland in 1894 uitgebracht door Mr. E. Fokker, Heldt en Dr. Mouton, waarbij de laatste evenwel van het gevoelen zijner mede-rapporteurs afweek. Op de vergadering der Nederlandsche Juristenvereeniging in datzelfde jaar gehouden, waar de arbeidsovereenkomst werd ter sprake gebracht, werd die verplichting door verscheidene leden voorgestaan en zeide mr. F. B. Coninck Liefsting o.a. het volgende: „De commissie meent, dat het arbeidscontract voor fabrieksarbeiders schriftelijk zou dienen te worden aangegaan. Ik geloof, dat de bedoeling is: een schriftelijk door beide partijen geteekend contract, maar bovenal is van groot belang, dat bepalingen in de fabriek moeten aangeplakt worden, opdat de arbeider ze dagelijks voor oogen hebbe. Voor fabrieken b.v. waar meer dan 15 à 20 menschen werken, zou men zulk een regeling moeten stellen, als voorschrift van openbare orde, bindend voor den fabrikant[1])".

Het nut van het bestaan van een fabrieksreglement werd nog onlangs erkend in een circulaire der Kamer van Arbeid voor de metaal- en houtbewerking te Haarlem, den 30sten November 1900 aan de onder die Kamer behoorende patroons gezonden. „Reeds meermalen is het ons gebleken", aldus de circulaire, „dat onaangename verhoudingen tusschen werkgevers en werklieden op fabrieken en werkplaatsen ontstaan door het ontbreken van een reglement.

[1]) Handelingen der Nederl. Juristen-Vereeniging 1894 II, bl. 40.

„Door dit gebrek weet in sommige gevallen noch werkman, noch werkgever, welke plichten en welke rechten zij tegenover elkander hebben en kunnen doen gelden.

„Zoo komt het voor dat het geven of nemen van ontslag bij gebrek aan een behoorlijk tusschen partijen vastgestelde overeenkomst geheel willekeurig geschiedt en het opleggen of toepassen van straffen en boete afhankelijk is van de goede of slechte luim van den werkgever.

„Het wil ons voorkomen, dat deze toestand zoo spoedig mogelijk verbetering behoeft en daar wij overtuigd zijn dat het bestendigen van dien betreurenswaardigen toestand niet te wijten is aan den bepaalden onwil, maar alleen aan een zekere sleur, durven wij met vrijmoedigheid tot U te komen met het beleefd verzoek ons te willen berichten, of er al of niet in Uwe inrichting een arbeidsreglement bestaat.

„In het eerste geval zouden wij gaarne een exemplaar van dit reglement van U ontvangen, met vermelding sedert welken datum het in werking is.

„In het tweede geval d. i. wanneer er in Uwe inrichting nog geen dusdanig reglement bestaat, veroorloven wij ons er bij U op aan te dringen zulk een reglement, zoo mogelijk in overleg met Uwe werklieden, te willen vaststellen[1])".

Het doel, dat de Kamer van Arbeid te Haarlem met dit schrijven beoogde, is zeker alleszins loffelijk. Het mag o. i. echter worden betwijfeld of door dergelijke aansporingen het geschreven reglement zoo algemeene verspreiding zal vinden als dit wel ware te wenschen, meer nog of bestaande reglementen daardoor van hunne gebreken zullen worden gezuiverd. Hiervoor zal men bij ons, evenals in andere landen, tot invoering der verplichting moeten overgaan.

---

[1]) Verslagen der Kamers van Arbeid over 1900, bl. 198.

ZESDE HOOFDSTUK.

De beginselen, waarvan bij een wettelijke regeling omtrent de reglementen moet worden uitgegaan.

Wanneer eenmaal wordt aangenomen dat het uitvaardigen van een arbeidsreglement door den wetgever verplichtend moet worden gesteld, dan spreekt het wel van zelf dat met het voorschrijven dier verplichting alleen niet kan worden volstaan. Er dient bovendien te worden bepaald op wie die verplichting rust, wat die verplichting omvat, hoe die verplichting wordt gehandhaafd. Hieromtrent zullen we eerst dan een grondig onderzoek kunnen instellen, wanneer we vooraf eenige opvattingen van het rechtskarakter van het fabrieksreglement nader hebben beschouwd en hebben vastgesteld, van welke principen de wetgever dient uit te gaan.

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst, waarbij de eene partij zich verbindt in dienst van de andere arbeid te verrichten. Door het aangaan der overeenkomst treedt de arbeider dus in dienst van den werkgever, hij verbindt zich te arbeiden onder de leiding, onder het gezag van den patroon. De patroon is dus, krachtens den aard der overeen-

komst zelf, bevoegd te bepalen met wat voor werk de arbeider zich zal bezighouden, welke materialen hij moet gebruiken, volgens welke technische procédé's hij zal werken, welke voorschriften hij in acht moet nemen tot bewaring der orde, tot verzekering der veiligheid van personen en goederen. Dit recht vloeit voort uit de positie van den patroon als hoofd en leider der werkzaamheden, positie, door den arbeider met het aangaan van het contract erkend.

Maar deze bevoegdheid van den patroon is niet onbeperkt. Zij beheerscht niet de geheele verhouding tusschen werkgever en arbeider. Zij steunt immers op de onderlinge wilsovereenstemming der contracteerende partijen. Er buiten valt dus al datgene, waaromtrent bij het aangaan der overeenkomst hetzij uitdrukkelijk, hetzij stilzwijgend, nader is overeengekomen, dat dus aan de macht van den patroon is onttrokken, waaromtrent de patroon dus niet eenzijdig en willekeurig kan beschikken.

Stilzwijgend is de macht van den patroon beperkt door de billijkheid, de gebruiken en de wet. Uitdrukkelijk door hetgeen, bij het aangaan der overeenkomst of later, uitdrukkelijk tusschen de partijen is overeengekomen. Zoodra derhalve door nadere overeenkomst aan den arbeider een recht is toegekend, kan de patroon op dit punt zijn gezag niet meer doen gelden. Wanneer b. v. bij de overeenkomst was bedongen dat de arbeiders gedurende hun werk kunnen rooken, dan kan de patroon hun dit niet meer verbieden, ook niet op grond dat zulks nadeelig blijkt voor het bedrijf. Anders is het geval, indien de patroon aan de arbeiders het rooken toestaat, dus niet de bevoegdheid uit de handen geeft om dit verlof naar believen weer in te trekken. Het zal soms moeielijk zijn het eene geval van het andere te onderscheiden. Uiterlijk zal er dikwijls geen verschil zijn

waar te nemen. Dit neemt echter niet weg dat het verschil bestaat.

Men kan zich voorstellen dat een werkgever de macht, die hem als leider van het bedrijf uit den aard der overeenkomst ten deel valt, op deze wijze wil uitoefenen dat hij enkele bepalingen op schrift brengt en door middel van aanplakking of door uitreiking van afdrukken zijne arbeiders er mede in kennis stelt. Deze zijn dan verplicht die voorschriften op te volgen. Niettegenstaande het eenzijdige beschikkingen van den werkgever zijn, binden ze toch den arbeider, en wel zoolang tot dat het den werkgever behaagt ze af te schaffen of door andere te vervangen. Indien men aan het geheel van dergelijke bepalingen den naam van „reglement" wilde geven, zou men een reglement hebben dat met recht zou kunnen worden beschouwd „als regelen van objectief recht door den werkgever vastgesteld krachtens het recht, hetwelk hem noodzakelijkerwijze als hoofd en leider der werkzaamheden moet toekomen" (M. v. T. ontwerp 1901).

Eveneens kan men zich voorstellen dat een werkgever op dezelfde manier bepalingen, vallende buiten het zoo even omschreven gebied, ter kennis zijner arbeiders brengt. Deze voorschriften zullen de arbeiders alleen dan binden, als deze daaraan hun toestemming gegeven hebben, hetzij uitdrukkelijk, hetzij stilzwijgend. Indien dus deze bepalingen in overeenstemming zijn met de billijkheid, de wet en de gebruiken, waarvan bij het aangaan der overeenkomst niet is afgeweken of indien de arbeiders aan eene afwijking of nadere omschrijving daarvan hunne goedkeuring gehecht hebben. Bestaan deze bepalingen eenmaal, dan kunnen ze slechts met wederzijdsch goedvinden worden afgeschaft of gewijzigd. Uit juridisch oogpunt beschouwd zijn ze dus van

geheel anderen aard dan die van de eerstgenoemde soort.

Een eigenaardigheid van het fabrieksreglement, zooals men dat meestal aantreft, is nu dat het zoowel bepalingen van de eerste soort als bepalingen van de tweede soort bevat. En dat wel in den vorm van een contract. Wij zeggen in den vorm van een contract, want, omdat voor bepalingen van de tweede soort de toestemming der arbeiders wordt vereischt en het reglement altijd in zijn geheel door de arbeiders moet worden aangenomen of verworpen, moet men het reglement in zijn geheel als een contract beschouwen. Men zal het misschien vreemd vinden dat de patroon aldus een deel van zijne eenzijdige beschikkingsbevoegdheid in een contract vastlegt. Maar dit is meer schijn dan werkelijkheid. Want door tegelijk de bevoegdheid voor zich te bedingen om het contract naar goedvinden eenzijdig te wijzigen en bovendien doordat het reglement slechts van beteekenis is in verband met het arbeidscontract zelf (bij welk contract de werkgever in den regel in gunstiger conditie is dan de arbeider) wordt hij voor mogelijke nadeelen gedekt. Wat meer is, door schijnbaar iets van zijn macht af te staan, breidt hij aldus zijne bevoegdheid nog uit over hetgeen eigenlijk door zuivere onderlinge overeenstemming behoorde te worden geregeld.

Uit de voorafgaande beschouwingen volgt op de eerste plaats, dat de opvatting van degenen, die het arbeidsreglement beschouwen als het geheel der voorschriften, door den patroon in het belang der orde gegeven, veel te beperkt is. Als zoodanig werd het reglement beschouwd door Saint-Romme, den rapporteur van de Fransche Kamer over het ontwerp-Ferroul. „Le règlement ne doit prévoir", zegt hij, „que l'organisation intérieure de l'usine, assurer son bon

fonctionnement mais ne saurait remplaçer le contrat à intervenir entre le patron et l'ouvrier, qui peut donner lieu à autant de dérogations qu' il y a d'invidus[1])". Men behoeft de meeste reglementen slechts in te zien om aanstonds te begrijpen dat men hier met een regeling der geheele dienstbetrekking, niet enkel met „l'organisation intérieure de l'usine" te doen heeft. „Entsprechend der in der Neuzeit vollzogenen Wandlung der Anschauungen", schrijft terecht de Oostenrijksche hoofdinspecteur van den arbeid, „ist die Arbeitsordnung keine Haüsordnung, ist nicht mehr als Summe von seitens des Arbeitsgebers dem Arbeitnehmer vorgezeichneten Verhaltugsregeln aufzufassen, sondern ist zum Arbeitsvertrage geworden, der beiterseitige Rechte achtet, aber auch beiden Theilen Pflichten vorschreibt[2])".

Om dezelfde reden konden wij ons niet vereenigen met het principe, waarvan in het ontwerp 1901 werd uitgegaan. Uit het recht van den patroon als hoofd en leider der werkzaamheden kan onmogelijk het arbeidsreglement in zijn geheel worden verklaard. Terwijl wij daarom ook aan den patroon niet het recht wilden toekennen van eenzijdig een fabrieksreglement aan zijne arbeiders te kunnen opleggen, bepleit H. Rehm[3]) op andere gronden de wenschelijkheid den patroon dit recht te verleenen. Het is de moeite waard het betoog van Rehm eens na te geven, te meer daar hij in de Duitsche Gewerbenovelle van 1891 — ofschoon tegen het gevoelen van vele anderen in — de realisatie zijner wenschen meent te zien.

Het principe dat de dienstbetrekking tusschen werkgever en arbeider een zaak is van vrije overeenkomst tusschen

---

[1]) Bodeux, bl. 489.
[2]) Allgemeiner Bericht 1890, bl. 12.
[3]) H. Rehm t. a. p., bl. 147 v.

beide partijen, werd het eerst in den Code civil opgenomen, zegt Rehm. Het was de positief-rechtelijke vertolking der economische leer van de noodzakelijkheid der vrijheid voor elken vooruitgang en der natuurrechtelijke stelling dat alle menschen van nature gelijk zijn en dat dus de een zijn arbeidskracht niet aan de macht van een ander mag onderwerpen, maar zich slechts obligatorisch mag verplichten voor een ander te arbeiden. Dit principe werd in het Duitsche recht overgenomen. Ten gevolge hiervan geraakte het positieve recht telken jare meer in tegenspraak met de werkelijkheid. Immers in de groot-industrie b. v. kan reeds daarom geen vrijheid of gelijkheid voor den arbeider bestaan, omdat de arbeidskracht geen koopwaar is zooals een andere, die de verkooper altijd ter plaatse zenden kan waar er de meeste vraag naar is, maar een waar die onafscheidelijk aan den persoon des arbeiders is verbonden en waarop in den regel het geheele maatschappelijk bestaan van den arbeider en zijne familie steunt; daarom kan niet de arbeider aan den werkgever, wel de werkgever aan den arbeider voorwaarden stellen. Verder brengt ook de moderne productiewijze een samenwerken van verschillende deelen en het vaststellen door den werkgever van voorschriften om die samenwerking tot stand te brengen mee; daardoor wordt een ondergeschikt zijn der deelen onder één hoofd gebiedend gevorderd. Met deze omstandigheden moet de wetgever rekening houden. Hij moet derhalve de verhouding tusschen arbeider en werkgever niet beschouwen als een betrekking tusschen gelijken, maar als een machtsverhouding. Voornamelijk de arbeider heeft hier voordeel bij. Want, indien de wetgever een macht van den patroon over den arbeider erkent, dan moet hij ook in het algemeen belang die macht binnen bepaalde grenzen beperken. Terwijl integendeel thans die macht feitelijk geheel en al onbeperkt is.

Slechts in zooverre kunnen wij ons met deze beschouwingen van Rehm vereenigen, dat we toegeven dat de verhouding tusschen werkgever en arbeider feitelijk veelal een machtsverhouding is. Wij gaan echter niet met hem mee, als hij daaruit wil afleiden dat de werkgever dien feitelijken toestand nu in een rechtstoestand moet omzetten. Tot een dusdanige conclusie achten wij ons niet gerechtigd, voordat duidelijk gebleken is dat verbetering der tegenwoordige misstanden niet op grondslag van het bestaande recht is te verkrijgen. Dat bestaande recht gaat, in tegenstelling met hetgeen Rehm wil, uit van het beginsel dat beide partijen *rechtens* vrij en als gelijken tegenover elkander staan. Maar daardoor vloeit volstrekt niet voort dat de wetgever in het algemeen belang geen maatregelen zou kunnen nemen om de zwakste partij tegen misbruik der vrijheid door de sterkste te beschermen en aldus, met behoud van het beginsel van vrijheid der overeenkomst, het gebruik dier vrijheid niet zou kunnen regelen. De Duitsche wet gaat eveneens van dit beginsel uit. Uit alles blijkt dat men bij het maken daarvan er niet aan dacht van dat beginsel af te wijken. Dit wordt door Rehm zelf toegegeven. „Die herschende Ansicht derjenigen, welche sich bisher mit der neuen Arbeitsordnung näher beschäftigt haben", zegt hij[1]), „geht dahin dass auch ihr lediglich der Charakter einer Aufstellung von Vertragsbedingungen beizumessen sei"; en verder „Nicht minder gelangte diese Anschauung in den Verhandlungen des Reichstags zum Ausdruck". Niettegenstaande dit alles meent Rehm uit een paar „kaum misszuverstehenden Sätzen" te mogen concludeeren dat naar den in de wet „objectivirten gesetzgeberischen Willen" de bindende kracht van het fabrieksreglement naar het Duitsche recht niet meer op overeenkomst steunt. De

[1]) t. a. p., bl. 134.

twee „kaum misszuverstehenden Sätzen", die Rehm voor zijne opvatting aanvoert, worden evenwel niet door eenieder zoo verstaan als hij ze verstaat. Von Landmann legt ze ten minste geheel anders uit en vindt voor zijne uitlegging steun in de „Motive" van de wet en in eene na het tot stand komen der wet uitgevaardigde circulaire van den Pruisischen Minister für Handel und Gewerbe. Het is dus verre van bewezen dat de tegenwoordige Duitsche wet op het beginsel rust, dat Rehm haar ten grondslag wil leggen[1]).

Al zou evenwel overigens tegen het stelsel van Rehm niets zijn aan te voeren, dan zouden wij het reeds daarom niet kunnen aanvaarden, omdat het tot consequenties leidt, o. i. noodeloos knellend voor de industrie. Een gevolg nl. van het stelsel is dat bij het bestaan van een fabrieksreglement het aangaan van een arbeidsovereenkomst op andere voorwaarden dan de in het reglement vervatte absoluut ongeldig is. Wij kunnen het praktisch noodzakelijke hiervan niet inzien en meenen dat een afzonderlijke overeenkomst tusschen werkgever en arbeider, mits met de noodige waarborgen omgeven en geen gevaar opleverende voor ontduiking der wettelijke bepalingen omtrent de reglementen, in het belang van beide partijen moet worden toegelaten.

Ditzelfde bezwaar bestaat tegen de theorie, die het fabrieksreglement wel het karakter eener overeenkomst toekent, maar het tot eene overeenkomst tusschen den werkgever en zijne gezamenlijke arbeiders wil maken. „Eine Fabrik- oder Arbeitsordnung", zegt een voorstander dezer theorie, dr. Friedrich Bitzer, „für ein Berg- oder Hüttenwerk ist ja doch bei richtiger Auffassung kein Vertrag zwischen den Fabrik- oder

[1]) Bij de beraadslagingen in den Rijksdag werd integendeel, zonder tegenspraak, door een lid o. a. gezegd „im Wege des Vertrags — etwas anderes ist die Arbeitsordnung nicht" — etc. (Reichtagverhandl. bl. 2275).

Werkbesitzer und den einzelnen Arbeiter; vielmehr besteht ihr Charakter eben darin, dass sie als gemeinsame und gleichmässige Vorschrift für alle in den Unternehmen angestellten Arbeiter oder für alle Arbeiter in einer gewissen Gattung von Arbeit dauernd gelten soll. Sie schliesst, in soweit als sie Geltung hat, den Vertrag mit dem einzelnen Arbeiter, den individuellen Arbeitsvertrag aus[1])". Afwijking van het reglement door afzonderlijke overeenkomst wordt hier dus eveneens uitgesloten.

Maar ook andere bezwaren kan men tegen het stelsel van Bitzer aanvoeren. Vooreerst toch is een verbindend fabrieksreglement alleen denkbaar in verband met een arbeidscontract. Dit contract nu wordt door den patroon met ieder arbeider afzonderlijk aangegaan en bij het aangaan van dit contract kan tusschen patroon en arbeider worden overeengekomen dat hunne onderlinge verhouding zal worden beheerscht door de bepalingen van het reglement. Dit zal zelfs in den regel het geval zijn, omdat in bijna alle ondernemingen de arbeidsvoorwaarden voor alle arbeiders gelijk zijn. Maar dit is niet absoluut noodzakelijk. Wanneer beide partijen daaromtrent overeenkomen, kan b. v. een korter of langer werktijd, een korter of langer termijn van opzegging, een andere dag van betaling worden vastgesteld. Wij begrijpen daarom volstrekt niet hoe Bitzer kan schrijven: „Die Vereinbarung der Arbeitsordnungen mit der Gemeinschaft der Arbeiter fliesst mit Nothwendigkeit aus ihrer Vertragsnatur[2])". Hiertoe „drängt in erster Linie die Ueberzeugung von der inneren Unhaltbarkeit und Nichtberechtigung einer Fiktion, vermöge welcher Satzungen, welche von einem Unternehmer in dem Grossbetriebe der Gewerbe für

[1]) Dr. Friedrich Bitzer t. a. p., bl. 42.
[2]) t. a. p., bl. 43.

eine mehr oder minder grosse Zahl von Arbeitern aufgestellt werden, deshalb als mit Letzten vereinbart gelten sollen, weil die vereinzelt eintretenden Arbeiter gegen jene Satzungen, deren Inhalt sie kaum übersehen noch weniger prüfen und in der Lage, in der sie als Arbeitsuchende sich befinden, mit Aussicht auf Erfolg beanstanden können, keine Einwendung erheben[1])". Maar kan men hetzelfde niet zeggen van het arbeitscontract zelf? Is de vrijheid van ieder afzonderlijk arbeider om de arbeidsovereenkomst aan te gaan, welke hij wil, in vele gevallen iets anders dan een „Fiktion"? Waarom trekt Bitzer dan ook niet de conclusie dat vaststelling van het loon met de gezamenlijke arbeiders noodzakelijkerwijze uit de natuur der arbeidsovereenkomst voortvloeit?

Bitzer wil alleen zoodanige reglementen als bindend erkennen, die door den werkgever met zijne gezamenlijke arbeiders (mit der Gesammtheit seiner Arbeiter) of met dezer vertegenwoordigers na voorafgaande vrije bespreking overeengekomen zijn. De minderheid zal zich dan wel bij de beslissing der meerderheid moeten neerleggen. Maar als nu door verandering van het personeel de vroegere meerderheid eens minderheid werd, dan is de meerderheid gebonden aan de beslissing der minderheid. Is dit alles de „volle Vertragsfreiheit", waarvan Bitzer spreekt?

Boven alles echter pleit tegen het door Bitzer voorgestane stelsel dat het, bij het aannemen der verplichting van een reglement te bezitten, onuitvoerbaar is. De patroon immers kan degenen, die het niet met hem eens zijn, eenvoudig wegzenden. Bij de ongunstige positie, die de arbeider doorgaans inneemt, zal deze niets anders kunnen doen dan zich bij de voorstellen van den patroon neerleggen. Komt er dan

[1]) t. a. p., bl. 40.

iets meer van de vrijheid van den arbeider terecht dan tegenwoordig? Of wil men dat bij gebrek aan overeenstemming tusschen patroon en werkman worde beslist door een buiten de partijen staande autoriteit? Aldus werd bij de beraadslaging over het avant-projet der Belgische wet door Hector Denis een amendement voorgesteld, dat hierop neerkwam dat bij gebreke van overeenstemming tusschen de partijen de model-reglementen van kracht zouden worden, die door de verschillende secties der Werk- en Nijverheidsraden moeten worden vastgesteld.

Men mag vragen of de inmenging dier lichamen in de bijzondere verhoudingen eener onderneming voldoende gerechtvaardigd is. Is niet *de patroon* verantwoordelijk voor den goeden gang zijner zaak? Moet hij niet vrij zijn arbeiders aan te nemen, onder die voorwaarden welke zijns inziens tot het welslagen der onderneming noodzakelijk zijn? Zoolang ten minste die voorwaarden niet in strijd zijn met het openbaar belang!

Het spreekt wel van zelf dat wij daarom ook allerminst kunnen instemmen met hen, die de arbeidsreglementen direct of indirect door den Staat willen zien vastgesteld. Hetzij dan dat voor iedere afzonderlijke onderneming een reglement worde gemaakt onmiddelijk door een staatsambtenaar, hetzij dat werkgevers en arbeiders verplicht worden zich tot vereenigingen te vormen, wier organen bij scheidsrechterlijke uitspraak, onder beroep op de regeering, voor iedere fabriek of werkplaats een reglement moeten vaststellen[1]). De staatsinmenging in de private verhoudingen tusschen werkgever en arbeiders is hier ten top gedreven. En terecht, zeggen de voorstanders, want bij de groote beteekenis van vele ondernemingen voor het algemeen

[1]) Vgl. Rehm t. a. p., bl. 154.

welzijn, neemt de dienstbetrekking een publiekrechtelijk karakter aan. Het is geen private betrekking meer, het is een openbaar ambt. Daarom moet de staat er zich mee bemoeien. Bij de innerlijke waarde dezer redeneering kunnen we niet blijven stilstaan; alleen merken we even op — wat trouwens aanstonds in het oog valt — dat dit dan toch alleen geldt van enkele groote ondernemingen, en dat daarmee de kwestie voor tallooze kleinere bedrijven niet wordt opgelost.

Naar onze meening behoeft verbetering van den bestaanden toestand niet gezocht te worden in een radicale verandering van het geldende recht. Het fabrieksreglement blijve wat het naar ons recht en ook naar zijn innerlijken aard is, nl. een overeenkomst tusschen den werkgever en den afzonderlijken arbeider. In hoeverre de wetgever er zich dan mee heeft te bemoeien?

Vooreerst dient hij de reeds vroeger geschetste misbruiken zooveel mogelijk te weren. Hij zal dit doel het zekerste bereiken, als hij begint met een verplichting tot het uitvaardigen van een reglement op te leggen. Deze verplichting wordt bovendien gerechtvaardigd door het groote voordeel dat een nauwkeurige vaststelling der wederzijdsche rechten en verplichtingen voor den maatschappelijken vrede oplevert. De arbeider wete reeds bij het aangaan der overeenkomst waaraan hij zich te houden heeft. Dit zal hem voor onaangename verrassingen vrijwaren, hem van ongegronde aanspraken terughouden. De sterkere partij zal daardoor worden verhinderd misbruik te maken van haar macht; niet de willekeur der eene partij maar de onderlinge overeenkomst moet de verhouding der partijen beheerschen.

Het betreft hier een regeling van den vorm eener overkomst. De wetgever moet dus zorgen dat die regeling in

overeenstemming is met den aard der stof die geregeld moet worden. Om ontduiking van dien vorm te voorkomen moeten strenge voorschriften gegeven worden. Echter niet zoo streng, dat de vrijheid der industrie noodeloos zou worden ingekrompen. Met het eigenaardige karakter, dat het overwicht der eene partij aan de arbeidsovereenkomst verleent, moet worden rekening gehouden. Ofschoon de verbindende kracht van het reglement alleen moet steunen op de wederzijdsche wilsovereenstemming van den patroon en ieder afzonderlijk arbeider, worde toch reeds bij het ontwerpen van het reglement den arbeider gelegenheid gegeven voor zijnen rechten op te komen.

Omtrent de wijze waarop dit alles in de buitenlandsche wetten geregeld is en in ons land zou kunnen geregeld worden, zal in de volgende hoofdstukken worden gehandeld.

ZEVENDE HOOFDSTUK.

Voor welke ondernemingen de verplichting tot het maken van een reglement moet gelden.

De vraag voor welke ondernemingen het bestaan van een arbeidsreglement als verplichting moet worden voorgeschreven, is moeielijk te beantwoorden. Een ideaal ware het zeker: verplichting waar die noodig is en vrijheid overal elders. Een ideaal ware het, en met andere idealen heeft het dit gemeen dat men het veilig als onbereikbaar kan beschouwen. Er dient hier op de eerste plaats rekening te worden gehouden met de toepasselijkheid der wetsbepalingen in de praktijk. Indien ze zich tot alle mogelijke ondernemingen uitstrekten, zouden ze wellicht totaal onuitvoerbaar blijken. In het algemeen kan men zeggen dat de verplichting zich tot alle ondernemingen behoort uit te strekken, tenzij daardoor de uitvoering der wettelijke bepalingen al te bezwarend zou worden of andere gewichtige belangen zouden worden geschaad.

In Zwitserland is het bezit van een reglement verplichtend gesteld voor alle inrichtingen, die in de termen

der Bondswet betreffende den arbeid in de fabrieken vallen. Het begrip „fabriek", waarvoor deze wet geldt wordt in art. 1 omschreven als: „tout établissement industriel où un nombre plus un moins considérable d'ouvriers sont occupés simultanément et régulièrement, hors de leur demeure et dans un local fermé". Bestaat er twijfel of een onderneming al of niet een fabriek is, dan beslist de Bondsraad in het hoogste ressort op advies der kantonale Regeering. Den 3[den] Juni 1891 heeft de Bondsraad het begrip „fabriek" nader omschreven en bepaald voortaan, mits ze aan de algemeene vereischten van art. 1 voldoen, als fabrieken te zullen beschouwen:

A.

a. Bedrijven met meer dan 5 arbeiders en aanwending van mechanische drijfkracht.

b. Bedrijven met meer dan 5 arbeiders, waarin personen onder de 18 jaren werkzaam zijn.

c. Bedrijven met meer dan 5 arbeiders, die bijzondere gevaren voor het leven en de gezondheid der arbeiders opleveren.

B.

Bedrijven die meer dan 10 arbeiders tellen en geen onder A genoemde kenteekenen bezitten.

C.

a. Bedrijven die meer dan 6 arbeiders tellen en buitengewone gevaren voor het leven en de gezondheid der arbeiders opleveren.

b. Bedrijven die minder dan 11 arbeiders tellen en duidelijk de eigenaardige kenteekenen eener fabriek vertoonen.

Reeds sinds lang gaf de Bondsraad beslissingen naar het bepaalde onder A en C; de bepaling onder B is echter nieuw, daar vóór het Besluit van 1891 de aanwezigheid van 25 arbeiders vereischt werd[1]).

---

[1]) Vgl. Raoul Jay, Etudes sur la question ouvrière en Suisse, Paris 1893, bl. 13.

Zooals men ziet is deze classificeering vrij ingewikkeld. In enkele gevallen heeft zij reeds aanleiding gegeven tot moeielijkheden. Daar zij bovendien niet uitsluitend betrekking heeft op de verplichting tot het bezit van een reglement, maar er ook rekening moest worden gehouden met de andere bepalingen der wet, kan ze ons minder dienen.

Verschillende kantons hebben voor hun gebied de werking der wet uitgebreid. Zürich bepaalde in een wet van 18 Juni 1894 betreffende de bescherming van arbeidsters, dat de overheid bevoegd is een reglement voor te schrijven, zoodra de aard of de omvang van een bedrijf dit rechtvaardigt[1]). Glarus had reeds in 1892 een dergelijke bepaling gemaakt[2]).

De Oostenrijksche Gewerbeordnung legt de verplichting op aan alle fabrieken en industrieele ondernemingen,

---

[1]) Zie Dr. Kuno Frankenstein. Der Arbeiterschutz. Leipzig 1896 bl. 134.

[2]) Zie archif für sociale Gesetzgebung und Statistik Band VI 1893 bl. 373. §§ 1 en 3 van het Gesetz betreffend den Arbeiterschutz für den Kanton Glarus luiden aldus:

„§ 1. Dieses Gesetz findet Anwendung auf alle dem eidgenössischen Fabrikgesetz nicht unterstellten Geschäfte, in welchen Personen gewerbmässig und gegen Lohn im Dienste des Inhabers arbeiten oder als Lehrlinge oder Lehrtöchter regelmässig beschäftigt sind. Gänzlich ausgenommen ist der Betrieb der Landwirthschaft. Mit Bezug auf die Bediensteten der Wirthschaften und Ladengeschäfte, soweit dieselben nicht gewerbliche Arbeiten verrichten, sondern die Kunden bedienen gilt das Gesetz in dem in den §§ 11—14 näher bezeichneten Umfange. In bestrittenen Fällen entscheidet die Militär- und Polizeidirection, unter Vorbehalt des Rekurses an den Regierungsrat, ob ein Geschäft diesem Gesetze zu unterstellen sei.

§ 3. Wenn es der Umfang oder die Natur des betreffenden Geschäftes rechtfertigen, können die unter dieses Gesetz fallenden Gewerbeinhaber angehalten werden über die Arbeitszeit, Bedingungen des Ein- und Austrittes, die Ausbezahlung des Lohnes, etc. eine Arbeitsordnung zu erlassen und im Arbeitslokal an sichtbarer Stelle an zu schlagen. Die Genehmigung dieser Arbeitsordnungen und die Erledigung aller daherigen Anstände ist Sache des Regierungsrates".

waar meer dan 20 arbeiders in gemeenschappelijke lokalen arbeid verrichten. Als fabrieken worden in Oostenrijk beschouwd die inrichtingen, welke de volgende kenteekenen bezitten: minstens 20 arbeiders, mechanische drijfkracht en verdeeling van arbeid, afzonderlijke leiding van het bedrijf[1]). De „land- und forstwirthschaftliche Production", de „Bergbau", de „in die Kategorie der häuslichen Nebenbeschäftigungen fallende und durch die gewöhnlichen Mitglieder des eigenen Hausstandes betriebenen Erwerbszweige" en de „Eisenbahn- und Dampfschiffahrtsunternehmungen" vallen geheel buiten de Gewerbeordnung. Voor de reglementen betreffende „Bergarbeiter" bestaan afzonderlijke bepalingen[2]).

In Duitschland is een reglement voorgeschreven voor fabrieken, waar in den regel minstens 20 arbeiders werken. Met fabrieken worden gelijk gesteld smeltovens, timmerwerven en andere plaatsen waar bouwstoffen worden gereed gemaakt (*Bauhöfe*[3]), scheepswerven en zoodanige steenbak-

[1]) Dit is af te leiden uit een Handelsministerialerlass vom 18 Juli 1883, waarin gezegd wordt: „Zur Benützung als allgemeine Richtschnur wird empfholen, solche Gewerbsunternehmungen als fabrikmässig betriebene anzusehen, in welchen die Herstellung oder Verarbeitung von gewerblichen Verkehrsgegenständen in geschlossenen Werkstätten unter Betheiligung einer gewönlich die Zahl von 20 übersteigenden, ausserhalb ihrer Wohnungen beschäftigten Anzahl von Hilfsarbeitern erfolgt, wobei die Benützung von Maschinen als Hilfsmittel, und die Anwendung eines arbeitstheiligen Verfahrens die Regel bildet, und bei denen eine Unterscheidung von den handwerksmässig betriebenen Productionsgewerben auch durch die Persönlichkeit des zwar das Unternehmen leitenden, jedoch an der manuellen Arbeitsleistung nicht theilnehmenden Gewerbsunternehmers, dann durch höhere Steuerleistung, durch Firmaprotokollrung u. d. gl. eintritt".

[2]) Zie Dr. Hugo Herz. Der gegenwärtige Stand und die Wirksamkeit der Arbeiterschutzgesetzgebung in Oesterreich. Leipzig u. Wien 1898, bl. 48v.

[3]) Over de juiste beteekenis van dit woord zie Dr. Emil Unger, t. a. p., nr. 156.

kerijen (*Ziegeleien*) en niet-onderaardsche groeven en mijnen, die slechts tijdelijk of op zeer beperkte schaal geëxploiteerd worden. Voor ondergrondsche mijnen gelden de bepalingen der Gewerbeordnung niet[1]). Ook op de visscherij en de spoorwegondernemingen is de Gewerbeordnung niet van toepassing[2]).

De Gewerbeordnung geeft geen omschrijving van het begrip „Fabrik". Von Landmann handelt uitvoerig over de beteekenis die aan dit woord moet gehecht worden en is van meening dat tot de fabrieken behooren die ondernemingen, welke zich bezig houden met het bewerken, verwerken of verbeteren (*Veredlung*) van grondstoffen of heel- en halffobrikaten. Hij noemt als kenteekenen eener fabriek: de verdeeling van arbeid tusschen den patroon, die zich voornamelijk met het commercieele en den arbeider, die zich met het technische gedeelte der productie belast; de verdeeling van arbeid tusschen de arbeiders onderling; een aanzienlijk getal arbeiders; de betrekkelijk groote ruimte der werkplaatsen en andere bedrijfslokalen; het veelvuldig gebruik van krachtwerktuigen; de groote omvang der productie. Niet al deze kenteekenen behoeven samen te vallen om een bedrijf tot fabriek te stempelen, maar van den anderen kant is de aanwezigheid van slechts een enkel dezer kenteekenen ook weer niet voldoende. Zoo vermeldt hij een geval, waarin het Reichsgericht een onderneming, waarin naast oudere arbeiders 29 personen beneden de 18 jaren voornamelijk handenarbeid verrichtten, zonder verdeeling van arbeid, als handwerkersbedrijf beschouwde[3]). De beteekenis van al deze

---

[1]) Sinds 24 Juni 1892 heeft Pruisen het bezit van een reglement ook voor deze mijnen verplichtend gesteld.

[2]) Vgl. § 6 der D. G. O. en von Landmann I, bl. 68., II, bl. 10 v.

[3]) t. a. p. II, bl. 257.

criteria wordt door von Landmann uitvoerig nagegaan. Het zou ons te ver voeren hem op dezen weg te volgen. Voldoende zij het nog te vermelden, dat ten slotte in elk concreet geval de beslissing aan den rechter is overlaten en dat de rechterlijke beslissingen niet altijd met elkander overeenstemmen.

De beperking dat er minstens 20 arbeiders moeten werken, voordat een reglement verplichtend is, kwam in het oorspronkelijk ontwerp niet voor. Daar strekte de verplichting zich uit tot alle fabrieken. De Commissie uit den Rijksdag, aan welke het onderzoek van het ontwerp was opgedragen, meende evenwel dat de verplichting niet diende te worden uitgebreid tot de kleinere inrichtingen, waar tusschen patroon en arbeiders persoonlijke betrekkingen bestaan en de onderlinge verhouding meer intiem is[1]).

Als arbeiders moeten worden beschouwd diegenen, die in of bij de werkplaats arbeid verrichten en wier werkzaamheid met het bedrijf in onmiddellijk verband staat. Als zoodanig komen, volgens von Landmann[2]), ook in aanmerking de fabrieksleerlingen, terwijl het te betwijfelen valt of beambten en technici er onder te rekenen zijn. De Pruisische Ausführungs-Anweisung van 25 Februari 1892 bepaalt hieromtrent dat voor de berekening van het voor de verplichting

---

[1]) Voor uitbreiding der verplichting ijvert thans Dr. Hitze, die in 1891 rapporteur der bovenbedoelde Commissie was. „Im Interesse der Klarstellung der gegenseitigen Rechte und Pflichten", schrijft hij, „sollte gesetzlich vorgeschrieben werden, dass in *allen* gewerblichen Betrieben (auch des Handelsgewerbes, des Handwerks, der Gast- und Schankwirthschaften u. s. w.) in den *mehr als zehn* (oder: funf) Personen beschäftigt werden, der Arbeits (Dienst-) vertrag entweder schriftlich abgeschlossen oder die Hauptbedingungen desselben in einer Arbeitsordnung bekannt gegeben werden müssen" (Die Arbeiterfrage und die Betrebungen zu ihrer Lösung. Berlin 1900, bl. 54).

[2]) t. a. p. II, bl. 263.

vereischte aantal arbeiders niet in aanmerking komen: *a.* die arbeiders, welke wegens buitengewone drukte in het bedrijf of om andere redenen slechts tijdelijk zijn aangenomen, *b.* bedrijfsbeambten, opzichters en technici.

Onder de in België geraadpleegde Conseils de Prud'hommes en Conseils de l'Industrie et du Travail bestond groot verschil van gevoelen omtrent de vraag tot welke inrichtingen de wet op de reglementen zich moest uitstrekken. Terwijl sommige er alle bedrijven onder wilden brengen, meenden andere dat die verplichting tot ondernemingen met minstens 3, 5, 10 of 20 arbeiders behoorde te worden beperkt. Het avant-projet, bewerkt door een commissie uit den Conseil Supérieur du Travail, wilde de verplichting voor „toutes les exploitations industrielles où sont occupés au moins cinq ouvriers, ainsi que dans toutes celles où sont employés des moteurs mécaniques, quelque soit le nombre des ouvriers", uitgezonderd „les exploitations où l'entrepreneur ne travaille qu' avec son ménage ou des membres de sa famille, habitant avec lui ou dont les ouvriers doivent être considérés comme domestiques ou gens de la maison". Er ontspon zich hierover in den Conseil Supérieur eene uitvoerige discussie. Terwijl aan den eenen kant de noodzakelijkheid werd betoogd van ook in de klein-industrie misbruiken te onderdrukken en met nadruk er op werd gewezen, dat zelfs bij een algemeene verplichting toch nog tal van kleine bedrijven, waar de patroon met „eigen volk" werkt, buiten de wet konden vallen, werd van den anderen kant gevreesd dat men te zeer zou ingrijpen in de regeling der meer intieme verhoudingen, die tusschen vele kleine patroons en hunne werklieden bestaan, en dat men, door te veel te willen bereiken, ten slotte niets tot stand zou

brengen[1]). Ten laatste kwam men er toe, met behoud der uitzondering voor de familie-industrie, de verplichting voor te stellen voor „toutes les entreprises industrielles où un nombre quelconque d'ouvriers sont occupés simultanément et régulièrement".

In de Kamer verklaarde de minister zich in principe eveneens voor uitbreiding tot alle ondernemingen. Hij meende echter dat men niet in eens alles moest willen bereiken, en dat bij de onvolledige organisatie der bestaande arbeidsinspectie de toepassing der wet op alle bedrijven niet te verkrijgen zou zijn. Zoo kwam men tot een stelsel van geleidelijke uitbreiding. Industrieele en commercieele ondernemingen, alsmede provinciale en gemeentelijke bedrijven, welke minstens 10 arbeiders tellen, vielen reeds aanstonds onder de wet. Bij Koninklijk Besluit kan de wet toepasselijk worden verklaard op ondernemingen met minder dan 10 arbeiders. Vóór het jaar 1900 moest deze uitbreiding plaats hebben tot ondernemingen met minstens 5 arbeiders[2]). Behalve de familie-industrie, zijn ook de landbouwondernemingen uitdrukkelijk uitgezonderd. Eveneens, ofschoon niet uitdrukkelijk, de Staatsbedrijven.

De Belgische wet gaat dus veel verder dan de Oostenrijksche en de Duitsche, die 20 arbeiders als vereischte stellen. Bovendien verschilt zij hierdoor van deze wetten en ook van de Zwitsersche, dat ze niet geldt voor fabrieken of werkplaatsen, maar voor ondernemingen of bedrijven, zoodat ook die werkgevers onder de wet vallen, welke hunne arbeiders geheel of gedeeltelijk buiten hun eigenlijke werkplaats doen arbeiden, en zelfs diegenen, welke geen eigenlijke werkplaats bezitten. De wet geldt dus b.v. ook voor een aannemer, die

---

[1]) Publication du Conseil Supérieur du Travail, t. a. p. bl. 264v.
[2]) Dit is intusschen geschied bij Koninklijk besluit van 31 Mei 1899.

zijn personeel op verschillende plaatsen gebouwen laat uitvoeren. Ze geldt ook voor de z.g. huisindustrie d. i. voor arbeiders, die *in dienst van een ander* in hun eigen huis werken.

Met betrekking tot deze laatste categorie van arbeiders werd door den Conseil Supérieur du Travail een afzonderlijke regeling voorgesteld[1]). Voor werklieden, die in dienst van een ander in hun eigen huis arbeid verrichten, zou een reglement verplichtend zijn, waarin het volgende moest zijn opgenomen: *a.* de tijd en de wijze waarop het loon wordt betaald, de manier waarop het wordt berekend en de contrôle hierop (le mode de comptabilité, de mesurage et de contrôle, s' il y a lieu), *b.* de maatregelen door den patroon genomen, om in zijn werkplaats de goede zeden en de welvoeglijkheid te beschermen, *c.* de rechten en verplichtingen van het personeel en het beroep dat de arbeiders bij klachten of moeielijkheden open staat. De wetgever nam deze regeling niet over, doch bepaalde dat, ofschoon omtrent den inhoud der reglementen voor alle gevallen dezelfde bepalingen gelden, telkens moet worden rekening gehouden met de mate, waarin elk bedrijf het geven van zekere voorschriften toelaat.

Een stelsel van geleidelijke invoering der verplichting tot het maken van een reglement en van uitbreiding bij gebleken noodzakelijkheid zou o. i. ook in ons land aanbeveling verdienen. „Slechts voor zoodanige fabrieken", zegt Fokker[2]), „waar òf de soort van arbeid, òf het getal der arbeiders dit noodig maakt, worde het vaststellen van een fabrieksreglement voorgeschreven". Het ware te wenschen, dat men met juistheid kon bepalen, welke inrichtingen hier-

[1]) Publication t. a. p., bl. 295.

[2]) Mr. E. Fokker. Inleidende Nota. Handelingen der Nederl. Juristen-Vereeniging 1894 I, bl. 180.

onder vallen. Dit zal echter moeielijk zijn uit te maken. Elke regeling is hier min of meer willekeurig. Algemeen de verplichting voorschrijven zou zeker te ver gaan. Maar in alle geval zou men voor bepaalde *fabrieken en werkplaatsen* een reglement kunnen eischen. Een omschrijving dezer begrippen vinden we reeds in enkele bestaande wetten. Zoo worden volgens art. 2 der arbeidswet (*wet van 5 Mei 1889, S. 48)* als fabrieken en werkplaatsen beschouwd „alle zoowel open als besloten ruimten, waar in of voor eenig bedrijf pleegt gewerkt te worden aan het vervaardigen, veranderen, herstellen, versieren, afwerken of op eenige andere wijze tot verkoop of gebruik geschikt maken van voorwerpen of stoffen, of waar in of voor eenig bedrijf voorwerpen of stoffen eene daartoe strekkende bewerking plegen te ondergaan". Aan deze definitie voegt art. 1 der veiligheidswet (*wet van 20 Juli 1895, S. 137*) de volgende beperking toe „een en ander voor zoover aldaar een krachtwerktuig of oven wordt gebezigd of tien of meer personen plegen te verblijven". Volgens eene statistiek, opgenomen in de „*Jaarcijfers 1899*" (bl. 57), bedroeg het totaal der inrichtingen, die onder de veiligheidswet vallen, op 31 December 1898 25428[1]). Hiervan waren er 19313 met *5 of minder* werklieden, 1991 met *6—10* en 2058 met *11—20* werklieden; de overige hadden een talrijker personeel. Door de verplichting tot het vaststellen van een reglement achtereenvolgens uit te breiden tot inrichtingen met meer dan 20, meer dan 10 en meer dan 5 arbeiders zou men zeer geleidelijk te werk kunnen gaan en de grens, waar de klein-industrie begint, niet overschrijden. Daarnaast kon de uitzondering der familie-industrie

[1]) Hierbij zij evenwel opgemerkt dat in dit getal begrepen zijn de vlasbraakhokken en zwingelketen, die volgens art. 1, 2^{0} der Veiligheidswet mede onder de fabrieken en werkplaatsen gerekend worden.

uit de Belgische wet[1]) worden overgenomen. Voor deze industrie zal doorgaans een reglement ofwel overbodig zijn ofwel in de praktijk tot niets dienen. En evenals in de klein-industrie is hier de mogelijkheid van voldoend toezicht van overheidswege op de naleving der wetsbepalingen maar zeer gering.

Het rapport in 1894 uitgebracht voor de Vereeniging tot bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid in Nederland wil de beslissing voor welke soort of — bij elke soort — voor welk aantal arbeiders de verplichting behoort te worden opgelegd opdragen òf aan de Kroon (algemeene maatregel van bestuur) òf door de wet aan het uitvoerend gezag, onder verplichting van de Kamers van Arbeid vooraf te hooren. Zelfs dan ware het wenschelijk aan die bevoegdheid bij de wet eenige grens te stellen, dunkt ons. Bv. dat die verplichting moest worden ingevoerd voor inrichtingen met meer dan 20, en niet mocht worden opgelegd aan ondernemingen met minder dan 5 arbeiders. Eene bevoegdheid van het uitvoerend gezag kan hier zeer goed met een wettelijke regeling samengaan, zooals art. 1 der Belgische wet dat bewijst.

Buiten die ondernemingen, welke in eigenlijke fabrieken en werkplaatsen worden gedreven, zijn er nog andere, waarvoor thans reeds meestal een reglement bestaat en waar over misbruiken niet weinig wordt geklaagd. Zooals de theaterondernemingen[2]), en de tramondernemingen, die tot

[1]) Vgl. ook de uitzonderingen in Oostenrijk.

[2]) Zie hierover het acad. proefschr. van Mr. N. C. Vogel: „De arbeidsovereenkomst van Tooneellisten", Amsterdam 1899, Dr. Franz Krükl: „Der Vertrag zwischen Direktor und Mitglied der deutschen Bühne", Frankfort a/M. 1889, bl. 116v en Dr. Otto Opet: „Der Bühnenengagements-Vertrag" bl. 185v. van het Archif für die Civilistische Praxis, 86er Band, 1es Heft.

menige klacht in de verslagen der Enquête-commissie aanleiding gaven[1]). Men kon deze, wat de reglementen betreft met de fabrieken en werkplaatsen gelijk stellen, evenals de smeltovens enz. in Duitschland er mee gelijk gesteld zijn. Omtrent den inhoud van het reglement, de publiceering enz. zouden dan enkele afwijkende bepalingen moeten worden gemaakt. Aan de Kroon zou men kunnen overlaten dit naar gebleken behoefte te regelen en dan tevens den omvang der verplichting te bepalen. Op dezelfde wijze kon ook omtrent de huis-industrie eene regeling getroffen worden, alsmede omtrent de verhouding tusschen patroon en arbeider, wanneer er geen eigenlijke werkplaats bestaat, doch de arbeiders in dienst van den patroon bij anderen werk verrichten.

Landbouwondernemingen zijn in België uitdrukkelijk van de verplichting vrijgesteld, handelsondernemingen niet. Naar het ons voorkomt, terecht. Kan immers een arbeider in een handelsbedrijf als min of meer gelijkstaande worden beschouwd met een fabrieksarbeider, in den landbouw is de verhouding meestal geheel anders. Waar zooveel van weer en wind en andere natuurverschijnselen afhangt, is het opstellen van bepaalde regelen voor een goed deel onmogelijk. Het industrieele regime is nu eenmaal niet het regime van den landbouw. Voor zeer groote ondernemingen zou een reglement, en dan nog omtrent slechts enkele punten, mogelijk en nuttig zijn. Door het weinige dat hierdoor zou bereikt worden lijkt eene wettelijke regeling ons echter niet voldoende gemotiveerd. Eene uitdrukkelijke uitzondering ware, om alle moeielijkheden af te snijden, gewenscht.

---

[1]) Vgl. het Verslag van de 1e afdeeling der Staatscommissie aangaande de Tramwegen, bl. 19v.

Moet ook aan publiek-rechtelijke lichamen de verplichting worden opgelegd tot het vaststellen van een reglement? In de Belgische Kamer werd hierover een levendige discussie gevoerd. De Conseil Supérieur du Travail had in zijn avant-projet de verplichting voor den Staat, de provinciën en de gemeenten met name genoemd. De regeering had ze geschrapt, voor zoover ze den Staat betrof. Als hoofdargument hiervoor moest dienst doen dat de eene tak van staatsdienst niet door den anderen mocht worden gecontroleerd. Al werd ook met verwijzing naar § 155 Abs. 3 der Duitsche Gewerbeordnung, betoogd dat de controle voor dit geval op een andere manier kon geregeld worden, de Regeering, voornamelijk de minister van Spoorwegen, vond de verplichting voor den Staat onnoodig en onaannemelijk, zoodat het artikel ten slotte ongewijzigd werd aangenomen.

Men moet hier een onderscheid maken. Voor zoover de Staat of een ander publiek-rechtelijk lichaam als gewoon industrieel optreedt en tegenover eigenlijke arbeiders staat, bestaat er o. i. geen grond om hen van de bedoelde verplichting te ontheffen. Wij zien inderdaad niet in welk verschil er is tusschen de verhouding tusschen patroon en arbeiders eener particuliere ijzerwarenfabriek b. v. en diezelfde verhouding in een dergelijke fabriek, die de Staat voor zijn leger of zijne spoorwegen exploiteert, tusschen die verhouding in een private drukkerij en diezelfde verhouding in 's Lands drukkerij te 's Gravenhage. Alleen op praktische gronden kan de verplichting tot het vaststellen van een reglement hier worden bestreden. De toestand dezer arbeiders is veelal gunstiger dan van die der particuliere industrie. Waar dit niet het geval is, kan men verwachten dat de overheid zich vrijwillig naar de regels, die de wet aan particuliere werkgevers voorschrijft, zal richten. Desnoods ten

gevolge der contrôle der volksvertegenwoordiging of onder den drang der openbare meening. Of dit alles evenwel voldoende redenen zijn om de verplichting tot eene nauwkeurige vaststelling der wederzijdsche rechten en verplichtingen uit te sluiten is voor gegronden twijfel vatbaar.

Wanneer de Staat enz. als werkgever een publiek-rechtelijke functie uitoefent, is de verhouding tusschen dezen en degenen, die hij in dienst heeft, eene andere. Deze laatsten mogen dan niet worden beschouwd als arbeiders in den engeren zin, het zijn ambtenaren en hunne verhouding tot het publiek-rechtelijk lichaam is van geheel anderen aard dan die van een werkman tot zijn werkgever[1]). Deze personen sluiten geen eigenlijk arbeidscontract. In den breede wordt dit betoogd door Dr. Emil Steinbach in een tweetal werkjes „*Erwerb und Beruf. Wien 1896*" en „*Rechtsgeschäfte der wirthschaftlichen Organisation. Wien 1897*".

Een eigenaardigheid der rechtsverhouding van den ambtenaar tot den staat is het op den voorgrond treden der met het ambt verbonden verplichtingen. Bij zijne in dienst treding wordt de ambtenaar zelfs op de getrouwe vervulling daarvan beeëdigd. De voornaamste dier verplichtingen is die van een behoorlijke uitoefening van het ambt. Dit is eene verplich-

[1]) Publiek-rechtelijke ondernemingen vallen volgens v. Landmann I. bl. 35 niet onder de Duitsche Gewerbeordnung „weil bei denselben nicht der Erwerbszweck, sondern der öffentliche Selbstzweck überwiegt". In zoover echter de ondernemingen van den Staat, enz. als Gewerbebetriebe te beschouwen zijn, vallen ze onder de Gewerbe-ordnung. Dan gelden de bepalingen van den VII[en] titel (*über die Verhältnisse der gewerblichen Arbeiter).* Deze bepalingen gelden ook voor die ondernemingen, wanneer ze weliswaar geen „Erwerb" beoogen, maar toch wegens haar technischen aard „gewerbliche" zijn, met name voor de fabrieken der „Heeres- und Marineverwaltung". Slechts betreffende de politie-bevoegdheden tegenover deze bedrijven maakt § 155 Abs. 3 een uitzondering door te bepalen dat eenige dezer bevoegdheden aan het gewone toezicht op deze bedrijven voorbehouden blijven. Zie von Landmann I., bl. 38v.

ting tot het verrichten van arbeid. Van de privaat-rechtelijke verplichting, voortvloeiende uit de gewone arbeidsovereenkomst, onderscheidt zij zich vooral hierdoor dat zij, zooals Laband[1]) zegt „nicht fixirt ist, sondern sich quantitativ nach den wechselnden Geschäftsumfange des Staates, qualitativ durch die dem Beamte obliegende Treueverpflichtung bestimmt, welche von ihm die Aufwendung des grössten Fleisses, der grössten Sorgfalt, die Anspannung aller Kräfte erfordert". Veel van hetgeen een ander geoorloofd is moet de ambtenaar zich ontzeggen. Hierop beriep zich in de Belgische Kamer, niet zoo geheel ten onrechte als sommigen het wilden doen voorkomen, ook de minister van spoorwegen.

Is van den eenen kant de verplichting van den ambtenaar niet gelijk te stellen met die van een gewoon arbeider, van den anderen kant mag de voornaamste contra-praestatie van den Staat niet op eene lijn worden gesteld met die van den werkgever. De bezoldiging van den ambtenaar kan men niet als eene gewone loonuitkeering beschouwen. „Die Besoldung", zegt Laband, „ist vielmehr eine mit der Verwaltung eines Amtes verbunde Rente, mittelst deren der Staat den Beamten alimentirt. Die Höhe dieser Rente bestimmt sich nicht nach dem Masse oder der Schwierigkeit der Arbeit, und ist nicht nach dem Umfange des Geschäfts wechselnd, sondern sie bestimmt sich theils nach der socialen Stellung, welche der Träger eines Amtes einnimt, theils nach dem Gesichtspunkt ob das Amt den Lebensberuf desselben erfüllt oder nur ein sogenanntes Nebenamt ist, welches noch für eine andere Erwerbthätigkeit neben sich Raum lässt. Mit der bloss negativen Bemerkung dass die Besoldung keine Lohnzahlung sei, wird der juristische Charakter derselben

[1]) Laband. Das Staatsrecht des Deutschen Reiches. I, bl. 419.

ebensowenig bestimmt, wie mit der Angabe, dass sie auf einen öffentlichrechtlichen Titel beruhe; vielmehr ist charakterisch für sie dass sie eine standesgemässe Alimentirung des Beambten ist[1])". Voor staatsambtenaren in het algemeen zouden dus de bepalingen omtrent de arbeidsreglementen niet moeten gelden. Is voor hen eene regeling noodig, dan zou deze afgescheiden van die voor de gewone arbeidsverhouding moeten gemaakt worden.

---

[1]) Laband, t. a. p. bl. 465.

ACHTSTE HOOFDSTUK.

De inhoud van het reglement.

De inhoud van een arbeidsreglement kan gevoeglijk in drie deelen worden verdeeld. Vooreerst die bepalingen, welke in alle reglementen moeten voorkomen, willen deze voor een eenigszins voldoende regeling der arbeidsvoorwaarden doorgaan. Opneming van een zeker aantal dezer bepalingen moet door den wetgever verplichtend gesteld worden. Zij vormen den obligatoiren inhoud van het reglement. Daarnaast komen er in elk reglement bepalingen voor, wier bestaan van het goedvinden der contracteerende partijen afhankelijk moet worden gesteld. Deze laten zich meestal slechts denken in verband met een bepaalde onderneming en maken den facultatieven inhoud van het reglement uit. Vervolgens bevatten de meeste reglementen nog een aantal strafbepalingen, voornamelijk boetebepalingen, wier bestemming het is den overigen inhoud van het reglement te sanctioneeren.

I. De verplichte inhoud.

Een noodzakelijk gevolg van het opleggen der verplichting tot het vaststellen van een reglement is de bepaling van

een minimum-inhoud[1]). Anders is immers de verplichting zonder beteekenis. Tenzij men aan de overheid wilde overlaten te beslissen of de inhoud van een bepaald reglement al of niet voldoende is. En zelfs dan zou men bij een minimum-inhoud uitkomen, wilde men willekeur bij de toepassing uitsluiten. Want voor een gelijkmatige toepassing der verplichting zou opname van enkele bepaalde voorschriften overal moeten geëischt worden. Bestaat er geen bepaling omtrent hetgeen elk reglement op zijn minst moet bevatten dan zal met een paar weinig zeggende artikelen aan de wet kunnen worden voldaan, terwijl de voornaamste punten der overeenkomst, evenals te voren, niet of onvoldoende geregeld zouden blijven. Evenwel verlieze men niet uit het oog, dat, wanneer hier van een verplichten inhoud sprake is, daarmee niet wordt bedoeld, dat de wet aan den werkgever moet voorschrijven een of ander bepaald voorschrift in zijn reglement op te nemen, b.v. dat 14 dagen vóór het ontslag moet worden opgezegd. Het maken van dergelijke bepalingen behoort niet tot een regeling omtrent de arbeidsreglementen, die hoofdzakelijk den vorm der overeenkomst betreft. Het behoort bij een regeling van het arbeidscontract in het algemeen. Wanneer er dus wordt gesproken van een obligatoiren inhoud, dan wordt alleen bedoeld de verplichting omtrent bepaalde punten ondubbelzinnige voorschriften in het reglement op te nemen, die aangaande de wederzijdsche rechten en plichten van beide partijen niet den minsten twijfel toelaten.

De buitenlandsche wetgevingen komen omtrent de voor-

[1]) Vlg. het meer vermelde rapport, in 1894 voor de Vereeniging tot bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid uitgebracht, waar verschillende punten worden aangegeven, die in het reglement *moeten* geregeld worden (bl. 216, 225, 232).

naamste punten, waarover ieder reglement iets moet bepalen, vrijwel overeen. De eene is slechts iets uitvoeriger dan de andere.

Terwijl de Zwitsersche wet (art. 7) alleen maar in het algemeen zegt dat het reglement moet loopen over de geheele organisatie van den arbeid, de orde (*la police*) in de fabriek, de voorwaarden van aanneming en ontslag en de de betaling van het loon, vinden we overal elders den verplichten inhoud zeer nauwkeurig aangegeven[1]).

Mocht er in ons land worden overgegaan tot het invoeren van het verplichte reglement, dan zal de minimum-inhoud over het geheel genomen wel weinig verschillen van dien der buitenlandsche wetten. De voornaamste rechten en verplichtingen der beide contracteerende partijen dringen zich overal bijna even sterk op den voorgrond. Dit zijn vooreerst de dagen en de uren, waarop moet worden gearbeid. Het is in het belang van beide partijen bepalingen daarover te maken. In het belang van den patroon, omdat dit orde en regelmaat, waarvan het welslagen eener onderneming voor een goed deel afhangt, bevordert. In het belang van den arbeider, omdat deze er recht op heeft zoo nauwkeurig mogelijk te weten wanneer en hoelang de patroon over zijne diensten kan beschikken. Voor zoover het bedrijf dit toelaat, moest het juiste uur van het begin en het einde van den gewonen werkdag, benevens de rusttijden, voor alle klassen van arbeiders worden aangegeven. Voor vrouwen en kinderen is dit hier te lande reeds verplichtend gesteld bij de wet van 5 Mei 1889. Ook moesten worden aangegeven de gewone vrije dagen d. i. de dagen, waarop volgens de gewone orde van zaken niet wordt gewerkt, zooals de Zondagen, bepaalde

---

[1]) Vgl. § 134*b* der Duitsche en § 88*a* der Oostenrijksche Gewerbeordnung, art. 113 der Hongaarsche wet van 21 Mei 1884, art. 29 der Russische wet van 3/15 Juni 1886, artt. 2, 3 en 5 der Belgische wet.

kerkelijke of nationale feestdagen. Het is natuurlijk niet de bedoeling den patroon te verplichten op al de aangegeven uren en dagen zijn arbeiders aan het werk te houden, ook al is er eigenlijk geen werk te doen. Evenmin wordt hierdoor de mogelijkheid uitgesloten overwerk te doen verrichten of op enkele dagen buiten de gewone werkdagen te doen arbeiden[1]). Wel zou het overweging verdienen in het reglement de voorwaarden te doen opnemen, onder welke bij uitzondering buiten de gewone dagen en uren moet worden gearbeid.

In sommige bedrijven zal het zeer moeielijk, zoo niet absoluut onmogelijk zijn, den juisten duur van arbeids- en rusttijden aan te geven. Namelijk in die ondernemingen, welke van het weer of andere wisselende natuurverschijnselen afhankelijk zijn of waar de arbeids- en rusttijden zeer onregelmatig wisselen, zooals in opene groeven, steenbakkerijen, vervoerondernemingen, brouwerijen, mouterijen enz. Men zal hier soms voor een feitelijke onmogelijkheid staan. Het

[1]) Dat aldus b. v. de Belgische wet moet worden uitgelegd blijkt uit de volgende plaats eener redevoering, in de Kamer door den heer Woeste gehouden: „Le n⁰. 1 porte que le réglement d'atelier doit indiquer „le commencement et la fin de la journée de travail régulière et des intervalles de repos, les jours de chômages réguliers". Comment! a-t-on dit de divers côtés, il faudra donc travailler quand il n'y a pas d'ouvrage et il faudra, d'autre part, empêcher que le travail ne se fasse les jours de chômage! Messieurs, il va de soi, selon moi, que la disposition de l'article 2 que je vise en ce moment réserve les cas de nécessité, les cas fortuits et de force majeure; c'est là ce qui est exprimé par les mots „journée de travail régulière, jours de chômage réguliers", dont parle le n⁰. 1 de l'article 2. Ainsi par exemple, un atelier n'aura pas de commandes: il va de soi qu' il ne devra pas faire travailler. Dans tel atelier, on ne pourra pas faire travailler à cause des gelées; on ne devra pas travailler. Dans tel autre, il y aura une besogne pressante ou bien le travail aura été retardé par suite d'accidents: on se trouvera dans un cas de nécessité; on pourra travailler les jours de chômage". — „Cest évident!" onderbrak de minister. (Annales Parlamentaires. Chambre des Représentants, bl. 1079).

verdient daarom aanbeveling de verplichting op te leggen „binnen de palen overeenkomende met den aard der onderneming", zooals de Belgische wet zegt. In Duitschland, waar omtrent dergelijke gevallen geen voorziening getroffen is, zal men zich in sommige gevallen kunnen behelpen, meent von Landmann[1]) met in het reglement een bepaalde grens voor den werktijd aan te geven, die, ruim genoeg gesteld, nooit behoeft te worden overschreden. Indien de werkuren met het jaargetijde veranderen — hetgeen veelal zal voorkomen, kan begin en einde van den werktijd voor elk seizoen afzonderlijk worden vastgesteld.

Misschien zouden ook langs een anderen weg eenige der hier aangeduide moeielijkheden kunnen worden voorkomen. Door namelijk de verplichting onbeperkt in de wet voor te schrijven, doch bij Koninklijk Besluit bepaald aan te wijzen klassen van bedrijven, naar gebleken behoefte, meer of minder vrijheid te verleenen. In dien zin is eene bepaling opgenomen in de boven vermelde wet van 5 Mei 1889 (art. 11, 2e lid).

Een zeer voornaam punt is verder de regeling omtrent het loon, de voornaamste tegenpraestatie van den werkgever. De arbeider heeft er belang bij dat deze nauwkeurig worde omschreven. Twee zaken dienen hierbij te worden onderscheiden, de berekening en vaststelling van het loon en de uitbetaling. Wat de vaststelling van het loon aangaat, is het noodig dat de arbeider juist wete waarin het bestaat en hoe hoog het is. De hoogte is in den regel afhankelijk van de bekwaamheid en andere individueele eigenschappen van den arbeider. Zij is daarom soms voor ieder lid van het arbeiderspersoneel verschillend en kan bovendien onder de werking van velerlei omstandigheden rijzen en dalen. Ze

[1]) Zie von Landmann t. a. p. II, bl. 278. Vgl. ook Bodeux t. a. p. bl. 336 en 337.

kan dus niet worden bepaald in een reglement, dat zooveel mogelijk vastheid moet bezitten en voor alle of verscheidene arbeiders gelijkelijk moet gelden. Wat echter wel in het reglement moet worden opgenomen, dat is de maatstaf waarnaar het loon wordt berekend, of b. v. de arbeiders stukloon of tijdloon genieten, ofwel dat het loon naar een anderen maatstaf wordt vastgesteld en op welke wijze de hoegrootheid van het loon alsdan wordt berekend. Nuttig ware het ook, voor zoover dit mogelijk is, den weg aan te geven, waarlangs de juistheid dezer berekening kan worden nagegaan. Een bepaling in dien zin bevat de Belgische wet.

Wat de uitbetaling van het loon betreft, moest bepaald worden de termijn over welken het loon telkens wordt uitgekeerd, waar en wanneer deze uitkeering plaats heeft en, indien hieromtrent onzekerheid kan bestaan, in welke munt het vastgestelde loon betaald wordt; eveneens wat op het loon kan worden gekort en wat b. v. als staangeld[1]) kan worden ingehouden, ook waar en binnen welken tijd reclames tegen de berekening en de betaling kunnen worden ingebracht. Omtrent de betaling van het loon aan minderjarige arbeiders moet eene bijzondere regeling mogelijk zijn.

Op de derde plaats moet het reglement bepalingen bevatten omtrent opzegging en ontslag uit de dienstbetrekking. Er kan een termijn worden aangewezen voor alle arbeiders, elke termijn kan worden uitgesloten. De termijn kan voor

---

[1]) Staangeld (décompte) is een tijdelijke inhouding, door den werkgever, van een zeker gedeelte van het loon, om te strekken tot waarborg voor eene schadevergoeding in geval de arbeider de dienstbetrekking onrechtmatig verbreekt. Zie hierover ontwerp-Drucker M. v. T. bl. 63. Volgens § 134*b* sub 5⁰ der Duitsche wet moet in het reglement worden aangegeven het gebruik der aldus ingehouden gelden.

beide partijen gelijk gesteld worden, hij kan voor de eene partij anders zijn dan voor de andere (tenzij dit, zooals in het ontwerp-Drucker en o. i. terecht, worde verboden). Voor verschillende klassen van arbeiders kunnen verschillende termijnen worden vastgesteld, b. v. voor ieder jaar dienst een week meer tot een zeker maximum. Hoofdzaak is echter dat omtrent dit punt zekerheid besta. Juist hierover immers ontstaan vele onaangenaamheden, die door een juiste bepaling konden worden voorkomen.

Het reglement behoort ook de redenen aan te geven, wegens welke de overeenkomst zonder voorafgaande opzegging onmiddelijk kan worden verbroken. Werd het ontwerp-Drucker wet, dan zou men, om aan een dergelijke bepaling te voldoen, kunnen volstaan met beperking of uit breiding van hetgeen volgens de artt. 55 en 57 als redenen voor zoodanige verbreking kan worden beschouwd. Volgens § 134*c* der Duitsche wet kunnen bij afzonderlijke overeenkomst geen andere redenen van ontslag worden bepaald, dan die welke de wet of het reglement aangeven.

Tot den obligatoiren inhoud rekenen wij ook de straffen en boeten, indien deze kunnen worden opgelegd. Om de vele gewichtige vragen, die zich hieraan vastknoopen, spreken wij daarover in een afzonderlijke afdeeling.

Terwijl omtrent de boven besproken punten alle buitenlandsche wetgevers min of meer nauwkeurige bepalingen voorschrijven, geldt in Oostenrijk en in Hongarije bovendien nog de verplichting in het reglement de rechten en verplichtingen van het met het toezicht belaste personeel vast te stellen. Deze verplichting bestaat ook in België, waar tevens het beroep moet worden geregeld dat bij klachten en moeielijkheden voor de werk

lieden open staat. Overneming dezer voorschriften zou zeker aanbeveling verdienen. Het doel ervan is de goede verstandhouding tusschen patroon en arbeider te bevorderen en in het bijzonder ongelijkmatige behandeling van den arbeider door het opzichterspersoneel zooveel mogelijk tegen te gaan.

In Oostenrijk en in Hongarije moet daarenboven de wijze waarop de jeugdige arbeiders het voorgeschreven onderwijs kunnen genieten, en de eerste hulp in geval van ongeluk aan de werklieden te verleenen worden aangegeven, terwijl dit laatste in België voor bepaalde categoriën van ondernemingen bij Koninklijk Besluit kan worden voorgeschreven[1]).

Een Koninklijk Besluit kan in België eveneens opname voorschrijven van de bijzondere maatregelen, genomen om de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid te beschermen. Ook moeten „waar de onderneming zulks medebrengt" de leveringen worden vermeld die aan de arbeiders tegen verrekening met het loon gedaan worden. Ten slotte zij omtrent de Belgische wetgeving nog opgemerkt, dat zij in een punt van alle anderen verschilt. Terwijl namelijk de wetgever overal elders regeling van eenige bepaald aangegeven onderwerpen in alle reglementen voorschrijft, wordt in België regeling van enkele punten „binnen de palen overeenkomende met den aard der onderneming" overal voorgeschreven, moeten andere punten worden geregeld „daar, waar de onderneming zulks medebrengt" en kan bij Koninklijk Besluit voor bepaalde categoriën van

[1]) „Les premiers soins, qui seront donnés aux ouvriers en cas d'accident" luidt de Fransche text der Belgische wet. Een juistere redactie dezer bepaling werd in den Senaat voorgesteld, nl.: „les mesures qui seront prises pour assurer des secours immédiats aux ouvriers en cas d'accident". (Annales Parlamentaires, Sénat. bl. 380).

ondernemingen die verplichting nog worden uitgebreid[1]).

II. De facultatieve inhoud.

De facultatieve inhoud van het reglement is het geheel dier voorschriften, welke naar goedvinden al of niet kunnen worden opgenomen. Hij wordt eenerzijds begrensd door den verplichten inhoud, anderzijds door het verbod van den wetgever omtrent het een of ander punt iets bij reglement te bepalen.

Voor een groot gedeelte bestaat hij gewoonlijk uit een stel bepalingen, die de organisatie van den arbeid betreffen. Het maken van een regeling daaromtrent behoort meer eigenaardig tot de bevoegdheid van den patroon. Het gaat niet aan hem de verplichting op te dringen deze regeling in een reglement vast te leggen. Wil hij het evenwel toch doen, acht hij het voor zijn onderneming gewenscht, dan moet hem dit vrijstaan. De Duitsche wet zegt uitdrukkelijk, dat dit mede tot den inhoud van een reglement kan behooren.

Naast de technische voorschriften kunnen tot den gewonen facultatieven inhoud gerekend worden die bepalingen, welke de veiligheid in het bedrijf moeten verzekeren, voor zoover althans opneming dezer bepalingen niet verplichtend is gesteld. Voorts de verplichting der arbeiders van zich een deel van het loon te laten afhouden als bijdrage voor zieken- en andere fondsen. Omdat dergelijke nuttige instellingen zonder dwang van de zijde der patroons niet licht tot bloei geraken, is het soms noodig dat de arbeiders tot geringe bijdragen verplicht worden; hierbij zij intusschen opgemerkt dat het evenzeer noodig is dat er voor worde gewaakt dat de gestorte gelden tot het bestemde doel worden aangewend.

[1]) Men vergelijke den hierachter opgenomen text der wet.

Algemeene bepalingen omtrent aanneming van arbeiders, omtrent premiën, die de arbeiders onder zekere voorwaarden kunnen verdienen, omtrent de reiniging der machinen, enz. moeten eveneens facultatief worden gesteld.

Geen voorschrift van het reglement mag in strijd zijn met de wetten of goede zeden. Over de vraag of deze of gene clausule met de goede zeden strijdt bestaat wel eens verschil van gevoelen. Zoo meent von Landmann dat het uitloven van premiën op het aangeven van diefstallen als immoreel moet worden verworpen. Een kantonale regeering in Zwitserland was eveneens van oordeel dat een dergelijke bepaling, voor zoover ze niet uitsluitend het toeziend personeel maar alle arbeiders, zonder onderscheid betrof, moest worden geschrapt. De inspecteur daarentegen[1]) was van meening dat een arbeider, die de misdrijven verbergt, welke tegen de onderneming worden begaan, zich aan zoo'n immoreele handeling schuldig maakt en dat daarin bovendien zoo'n groot gevaar voor den patroon ligt, dat het noodzakelijk is dat men dien arbeider op staanden voet moet kunnen wegzenden; dat de patroon echter de arbeiders niet mag dwingen gewone nalatigheden hunner makkers of andere feiten aan te geven, die geen misdadig karakter dragen.

Als in strijd met goede zeden beschouwt von Landmann ook het beding personen aan het lijf te onderzoeken, indien dit voor arbeidsters niet door vrouwen geschiedt. Wat overigens dit onderzoek betreft, het moge soms noodzakelijk zijn om diefstal van voorwerpen van waarde te voorkomen zooals b.v. juweelen of zaken die in het belang der onderneming niet in vreemde handen mogen geraken, tegen misbruik moet hier worden gewaakt. Een misbruik moet het heeten als het recht,

[1]) Berichte der eidg. Fabrikinspektoren 1879, bl. 36.

dat door dit middel beschermd wordt, van weinig belang is of als het onderzoek niet door de daartoe geschikte personen geschiedt[1]).

Reeds vroeger hebben we gezien dat de bepaling, waarbij de beslissing van mogelijke geschillen aan een der partijen wordt opgedragen, naar ons recht onwettig is. Ongeoorloofd is volgens een Zwitsersche wet van 25 Juni 1881 ook de uitsluiting der burgerrechtelijke aansprakelijkheid van den patroon[2]).

In een Zwitsersch kanton werd ook onwettig geacht het verbod van lid te zijn eener revolutionaire politieke vereeniging, omdat het nemen van dergelijke maatregelen buiten het arbeidscontract moet gehouden worden en tot de uitsluitende bevoegdheid van den Staat zou behooren[3]). Onder het Duitsche recht beslist von Landmann in een dergelijk geval anders. Hij meent dat zoo'n verbod (op welks overtreding in het door hem gestelde geval ontslag volgt) niet met de wetten of goede zeden strijdt. Ook daardoor, zegt hij verder, is een tegenovergestelde opinie niet te rechtvaardigen, dat het reglement bestemd zou zijn om de verhouding van patroon en arbeiders *in het bedrijf* te regelen, want dit is maar een deel der bestemming van het reglement. Op de eerste plaats is het bestemd om de voorwaarden der arbeidsovereenkomst duidelijk aan te geven[4]).

Mogen ook bepalingen met zedelijke strekking in het reglement worden opgenomen? „Sittliche Bestimmungen in der Fabrikordnung", zegt Dr. Hitze, „mögen manchem

---

1) Vgl. Bodeux t. a. p. bl. 363, eveneens Bitzer t. a. p. bl. 28—29.
2) Zie art. 10 dier wet.
3) Berichte etc. 1886—1887, bl. 127.
4) Von Landmann t. a. p. II, bl. 279.

Arbeitgeber als eine Neuheit erscheinen. Der Eine wird dieselben vielleicht als selbstverständlich betrachten, deren Aufnahme überflüssig ist, der Andere kann nicht einsehen, was „diese Dinge mit der Arbeitsordnung zu thun haben". „Wenn der Arbeiter seine Arbeit versteht und nach Vorschrift verrichtet, das genügt mir; im Uebrigen mag er thun, was ihm beliebt, das geht mich nichts an": so denkt mancher Arbeitgeber, vielleicht spricht er es auch aus. Vor einem Jahrzehnt war diese Manchester-Weisheit ja noch weit verbreitet, galt als selbstverständlich, während sie heute im Allgemeinen als überwunden betrachtet werden kann und nur noch in engern Kreisen mit Ueberzeugung vertreten wird[1])".

Met Dr. Hitze achten we opneming van bepalingen met zedelijke strekking van zeer veel gewicht en volkomen gerechtvaardigd. Tegenover de groote moreele gevaren, die door de samenstrooming van vele menschen, verschillend van leeftijd en geslacht en opvoeding, door de veelzijdige afhankelijkheid der arbeiders van meester en werkbazen, en door de verslapping van den familieband voor den werkman ontstaan, houden we de openbaring van den ernstigen wil des werkgevers om de goede zeden te doen eerbiedigen voor een heiligen plicht.

Het al of niet maken van dergelijke bepalingen moet echter aan den werkgever worden vrijgelaten. Het zou volkomen nutteloos zijn dit imperatief voor te schrijven. Want of ze zullen worden gehandhaafd zal alleen van hem afhangen.

Voornamelijk voor minderjarige arbeiders zullen dusdanige voorschriften moeten gelden. De Commissie uit den Duitschen Rijksdag achtte de opvoeding van en het toezicht op de fabrieksjeugd tot zekere hoogte een plicht en een recht van den werkgever, te meer omdat bij de ouders dikwijls het

[1]) Franz Hitze. Normal-Arbeitsordnung. Köln 1892, bl. 14.

daartoe vereischte gezag ontbreekt. Daarom wilde men in Duitschland de patroons aansporen meer dan tot dusverre den invloed der ouders door weloverlegde bepalingen van het fabrieksreglement te steunen. Met toestemming van eene permanente commissie uit de arbeiders kan de patroon voorschriften maken — en met strafbedreiging sanctioneeren — betreffende het gedrag van *minderjarige* arbeiders *buiten de fabriek*, b. v. omtrent het bezoeken van herbergen en publieke vermakelijkheden. Over meerderjarige arbeiders buiten de fabriek kan den patroon geen gezag worden toegekend. Wel kan hij met toestemming der genoemde commissie bepalingen maken omtrent het gebruik van met de fabriek verbonden en ten nutte der arbeiders in het leven geroepen inrichtingen, zooals scholen, bibliotheken, gasthuizen, eetzalen, enz.

III. Het boetestelsel.

De boeten behooren tot de straffen waardoor de bepalingen van een reglement worden gesanctioneerd. Het zijn straffen die in de verbeurte eener geldsom bestaan. Van de boete moet worden onderscheiden de schadevergoeding, die de patroon in bepaalde gevallen van zijne arbeiders kan vorderen. Door het opleggen eener boete voor een bepaald feit behoeft het recht van vergoeding te eischen voor de daardoor ontstane schade niet verloren te gaan. Boete en schadevergoeding kunnen naast elkander bestaan.

Wat het rechtskarakter der boeten betreft, in het door ons gewilde stelsel moeten ze worden beschouwd als bij overeenkomst bepaalde straffen, d. i. als straffen tot welker toepassing de werkgever bevoegd is, wijl de werkman door aanneming van het fabrieksreglement onder bepaalde voorwaarden daarin heeft toegestemd. Aldus worden ze,

volgens von Landmann, ook beschouwd in het Duitsche recht, dat omtrent dit punt een zeer uitvoerige regeling bevat[1]). „Als reine Konventionalstrafen im Sinne des Civilrechts können indessen", schrijft von Landmann verder, „jene Strafen nicht beacht werden, da sie nicht nur wie jene die Erfüllung einer vereinbarungsgemäss übernommenen Leistung su sichern bestimmt sind, sondern auch zur Aufrechthaltung der Zucht und Ordnung im Betrieb dienen, also gleichzeitig dem Charakter von Ordnungstrafen haben sollen[2])". In het midden latende of de boeten niet kunnen beschouwd worden als bestemd om de uitvoering der verbintenis te verzekeren en juist daardoor voor de handhaving der orde te dienen, zouden wij echter ook naar ons burgerlijk recht de boeten niet als gewone strafbedingen in den zin van art. 1340 v. B. W. durven beschouwen. Wel zegt art. 1340 B. W.: „Het beding van straf is zoodanige bepaling, waarbij iemand tot zekerheid van de uitvoering eener verbindtenis tot iets bepaalds verpligt is, in geval dezelve niet nagekomen wordt", maar daarentegen lezen we in art. 1343: „De bepaling van straf strekt in plaats van vergoeding van kosten, schaden en interessen, welke de schuldeischer lijdt,

[1]) Eveneens W. Oppermann. Anleitung zur Aufstellung und Prüfung von Arbeitsordnungen. Berlin 1896, bl. 35. Anders C. Bornhak. Die Deutsche Socialgesetzgebung. Tübingen-Leipzig 1900, bl. 74. Anders ook Rehm, die, in overeenstemming met zijne reeds vroeger besproken opvatting der wet, het recht tot het opleggen van boete beschouwt als het uitvloeisel eener strafrechtelijke bevoegdheid, door den staat aan den werkgever verleend. Zie Rehm t. a. p. bl. 142 v. Ofschoon we reeds bij de bespreking dier opvatting onze bezwaren daartegen hebben ingebracht, willen we, ter bevestiging der boven vermelde opinie van von Landmann, hier nog de volgende uitlating van den minister von Berlepsch in herinnering brengen: „Es handelt sich hier eben nicht um die Uebertragung einer strafrechtlichen Befugniss, sondern um die Frage, ob jemand befugt ist mit einem anderen eine Konventionalstrafe zu verabreden". (Reichstagsverhandlungen 1891, bl. 2285).

[2]) Von Landman, II. bl. 281.

uit hoofde van het niet-nakomen der hoofdverbindtenis'. Waar wij nu meenen, dat het recht tot boeteheffing geheel moet gescheiden worden van het recht op schadevergoeding en de opbrengst der boeten nooit aan den werkgever mag ten goede komen, kan o. i. het boetebeding niet onder de gewone strafbedingen van art. 1340 v. worden gerangschikt. Maar waarom is dit ook noodig? Neem b. v. een boete op te laat komen. Kan men niet zeggen dat hier twee verbintenissen zijn: de eene, dat de arbeider zich verbindt op tijd te komen; de andere, eene voorwaardelijke, dat hij een bepaalde som zal betalen, indien hij niet op tijd komt. Er bestaat, meenen wij, geen enkele reden waarom men een dergelijke overeenkomst niet zou beschouwen èn als geldig èn als overeenkomstig de beginselen van ons bestaand recht[1]). Van een dergelijke overeenkomst wordt ook gewaagd door Land. „Een beding", zegt deze[2]), „om te geven of te doen, *indien* de hoofdverbintenis niet wordt vervuld, zou door de algemeene regelen worden beheerscht, niet door de bepalingen dezer afdeeling; alleen zouden deze naar analogie toepasselijk zijn op punten, waar de gemaakte onderscheiding zich niet doet gelden".

In vele reglementen nemen de boetebepalingen een ruime plaats in. Meer dan de overige inhoud van het reglement hebben ze aanleiding tot klachten gegeven. Over geen enkel punt werd bij de beraadslagingen in de buitenlandsche Parlementen uitvoeriger en heviger gediscussieerd. Voorop stond daarbij altijd de vraag of het opnemen van

[1]) Dit laatste werd bij de beraadslagingen in den Belgischen Senaat betwist door den heer Bara. Zie Annales Parlamentaires 1896. Sénat, bl. 420, 426.

[2]) Land. Verklaring van het Burgerlijk Wetboek. Derde deel. Eerste stuk, bl. 136.

boetebepalingen in een reglement, zelfs het heffen van boeten in het algemeen, moest worden toegelaten.

Te hooge boeten, zeggen de tegenstanders, en willekeur bij de toepassing ervan zijn overal aan de orde van den dag. „L'application des amendes", antwoordde de Gouverneur van West-Vlaanderen op de vraag eener Enquête-Commissie, „dépend du bon vouloir ou de l'esprit distributif qui animent le contre-maître[1])". Straffen worden door de bazen soms opgelegd om door eigen schuld of nalatigheid veroorzaakte onregelmatigheden te bedekken, soms zelfs uit wraakzucht of om een arbeider het leven lastig te maken, zoodra zijn post door een hunner beschermelingen wordt begeerd. „Ernstige klachten werden gehoord", zegt het verslag omtrent Leiden van de 3e afdeeling der Staatscommissie (bl. 17), „omtrent de onregelmatige werking en te zware druk van het boetestelsel in sommige fabrieken, door de werklieden vooral toegeschreven aan het feit, dat die boeten niet werden opgelegd door den patroon, maar door den baas of meesterknecht, dikwijls zonder dat de patroon er mede in kennis werd gesteld; dikwijls werd uit vrees voor den baas de patroon over de boeten niet aangesproken, ook al was men van de billijkheid niet overtuigd".

Ook wordt tegen het boetestelsel aangevoerd dat de patroon in zekeren zin rechter en partij is in dezelfde zaak; hij constateert de overtreding en legt de staf op. Dit kan — wij zagen het reeds — tot misbruiken aanleiding geven.

De patroon, zeggen de tegenstanders verder, wordt door het boetestelsel boven den arbeider begunstigd. Handelt de arbeider in strijd met het reglement, dan kan de patroon hem treffen door een deel van het loon in te houden, terwijl geen recht van den arbeider hiertegenover staat.

---

[1]) Publication du Conseil Sup. du Travail, t. a. p. bl. 306.

Nog wordt tegen het boetestelsel ingebracht dat de naleving der overeenkomst ook op andere wijze is te verzekeren en de orde in het bedrijf door andere middelen te handhaven dan juist door inkorting op het arbeidsloon. Als zoodanige middelen worden genoemd vermaningen, waarschuwingen, berispingen en, als deze niet helpen, tijdelijke uitsluiting en ontslag, of het doen geven van ophelderingen voor een comité van patroons en werklieden en andere straffen van dien aard, die meer in het bijzonder bestemd zijn om op het eergevoel der arbeiders in te werken, terwijl dan tevens de opvoedende kracht, die in deze maatregelen zou liggen, in het licht wordt gesteld. Eveneens wordt aanbevolen de de onmiddelijke tusschenkomst van den patroon zelf en het uitloven van premiën voor trouwe plichtsbetrachting. Men wijst hierbij op verschillende ondernemingen, waar zonder boeten alles uitstekend gaat.

Een tegenstander van het boetestelsel, de Zwitsersche fabrieksinspecteur in het 3e arrondissement, laat zich in zijn jongste verslag[1]) daarover aldus uit: „Ich habe schon früher meiner Antipathie gegen das Bussenwesen Ausdruck gegeben. Dieselbe hat sich auf Grund meiner Erfahrungen nicht vermindert, sondern gegenteils verschärft, und es will mir je länger je weniger zulässig erscheinen, dass von zwei Vertragskontrahenten einseitig der eine den anderen soll ohne weiteres mit Bussen belegen können, während ja sonst Bussen nur vom Richter oder von Behörden verhängt werden dürfen. Der Umstand dass in den Bussenlisten immer wieder dieselben Nahmen zu lesen sind, spricht auch nicht für die dem Bussensystem nachgerühmte erzieherische Wirkung. Weil die Bussen nach

[1]) Berichte der eidgenössischen Fabrikinspektoren über ihre Amtsthätigkeit in den Jahren 1898 u. 1899, bl. 217.

Gesetz im Interesse der Arbeiter verwendet und auch meist an Kranken- und Unterstützungskassen abgegeben werden, ist wohl mancherorts seitens der zuständigen Vorarbeiter, Meister u. s. w., die ja Mitglieder dieser Institute sind, das Bestreben vorhanden die Kassen durch schärfe Handhabung der Bussenbestimmungen zu äufnen. Und schiesslich geht es eben hier auch wie überall im Leben, die Schlauen und Pfiffigen werden sich um die Bussen herumzudrücken verstehen, ohne weniger zu sündigen als die Unbeholfenen".

De voorstanders van het stelsel vinden hunne argumenten vooreerst in het belang dat de overige arbeiders bij het bestraffen van een schuldige hebben en in het welbegrepen belang van den bestraften arbeider zelf. In ondernemingen, zeggen zij, die eenig gevaar voor de arbeiders opleveren — en dit doen ze bijna alle — verzekeren de boeten de veiligheid der mede-arbeiders. Juist omdat ze gevoelig treffen, zijn zij een middel om den werkman tot oplettendheid aan te sporen, zoodat hij niet lichtvaardig de gegeven voorschriften zal overtreden, al schijnen deze nog zoo onbeduidend. Daarom zou ook de Zwitsersche inspecteur in het 1e arrondissement, dr. F. Schuler, de totale afschaffing der boeten betreuren. Voor vele gevallen zijn ze onmisbaar, zegt hij, vooral voor de toepassing der veiligheidsmaatregelen. „Alle Bemühungen um Einführung von Schutzvorrichtungen werden nutzlos bleiben, die Zahl der Unfälle wird immer steigen, so lange der Arbeiter den zur Vorsicht mahnenden Principal auslachen kann. Ebenso schlimm steht es mit der Durchführung hygienischer Vorschriften[1])".

Voor den arbeider zelf, zegt men, is het beter dat hij wordt beboet dan dat hij na een of meer waarschuwingen, die in den regel weinig uitwerking op hem zullen hebben,

[1]) Berichte etc. 1894 u. 1895, bl. 52.

tijdelijk of voor goed wordt ontslagen. Want tijdelijk ontslag is voor hem slechts een gereede aanleiding om den dag in de kroeg door te brengen, waar hij dan bovendien nog zijn geld verkwist, en definitief ontslag is in alle geval de zwaarste straf, die een arbeider treffen kan, en dus in het belang van hem zelf zooveel mogelijk moet worden voorkomen. Daarnaast wordt er nog op gewezen, dat de patroon geen voldoende strafmiddel bezit tegenover arbeiders, die reeds den dienst hebben opgezegd of wien reeds ontslag verleend is, doch wier diensttijd nog niet geheel is verstreken. Door herhaaldelijk in strijd te handelen met het reglement zou een arbeider, die gaarne het contract zou verbreken, doch dit wegens de voor contractbreuk bedongen korting niet durft doen, den patroon zelfs kunnen dwingen hem te ontslaan en zich op die wijze aan het betalen der overeengekomen schadeloosstelling kunnen onttrekken[1]).

De boete heet verder het slechte voorbeeld te weren. Zij beschermt den ijverigen werkman, wiens verdienste soms afhankelijk is van de medewerking zijner makkers „Gegen völlige Beseitigung der Bussen", bericht de fabrieksinspecteur van het 1e Zwitsersche arrondissement, „sträubt man sich da am lebhaftesten, wo jede Verspätung, jede Nachlässigkeit auch die Nebenarbeiter in ihrer Arbeit und in ihrem Erwerb hemmt[2])". Zij is een onmisbaar wapen in de hand der ondergeschikte ambtenaren[3]). Zij houdt den werkman af van handelingen, die den patroon aanzienlijke schade zouden berokkenen, terwijl deze toch geen vergoeding te dier zake zou willen vragen of wegens het hooge bedrag niet zou kunnen verkrijgen.

---

[1]) Vgl. Reichstagsverhandlungen (Duitschland), 1891, bl. 2273—2274.
[2]) Berichte etc. 1898 u. 1899, bl. 46.
[3]) Vgl. Verslag der Staatscommissie aangaande de Tramwegen, bl. 20v.

Tegenover de bewering der tegenstanders, dat door het boetestelsel de eene partij begunstigd wordt boven de andere, daar de patroon niet in boete vervalt, zelfs al overtreedt hij het reglement, zeggen de voorstanders dat de patroon door de positie die hij inneemt en de verantwoordelijkheid die hij draagt, voldoende genoodzaakt is het reglement — dat hij feitelijk trouwens zelf maakt — na te leven, ook zonder dat hem een boete bedreigt. Het toezicht door de gezamenlijke arbeiders uitgeoefend op een enkel of eenige weinige mannen zou daarenboven tot grenzelooze verwarring en volslagen tuchteloosheid leiden. Overigens kan de arbeider, bij geval de patroon het reglement niet nakomt, ontbinding der overeenkomst met schadevergoeding vorderen.

Terwijl de tegenstanders het doel, dat men zich bij het opleggen der boeten voorstelt, door andere middelen evengoed meenen te kunnen bereiken, tracht men van den anderen kant het ondoelmatige dier middelen aan te toonen. Schorsing en ontslag, wordt gezegd, zijn erger dan boete. En hiertoe zouden de werkgevers al spoedig moeten overgaan. Men verwachte niet te veel van vermaningen en berispingen en al die middelen, welke op het eergevoel van den arbeider heeten in te werken. Deze middelen zijn aan te raden, zeker. Men zal er in enkele gevallen wellicht mee slagen. In sommige inrichtingen zijn ze misschien voldoende. Maar dat men op de eene plaats eene zaak goed kan besturen zonder boeten, bewijst niet dat men het elders, met andere opzichters, bij andere werkzaamheden en andere gevaren, ook kan.

Wat men echter voor of tegen het boetestelsel aanvoere, door niemand wordt ontkend, dat het tot een menigte misbruiken aanleiding geeft, veel ontevredenheid onder het werkvolk verwekt en de oorzaak is van tal van moeielijkheden. Bij de onmiskenbare voordeelen, die het stelsel aanbiedt, en

omdat men bij afschaffing ervan den werkgever tevens een middel aan de hand diende te doen om de orde in zijne onderneming te verzekeren en het, minstens genomen, twijfelachtig mag heeten of er buiten de boete wel altijd goede middelen ter beschikking zullen zijn, komt het ons voor dat men aan die werkgevers, welke meenen niet buiten dit middel te kunnen, vrijheid moet laten om het aan te wenden[1]). Men omgeve het echter met serieuse waarborgen, die de misbruiken tot den geringst mogelijken omvang terugbrengen. Bij het maken der Duitsche wet is aan dit punt zeer veel aandacht geschonken. De regeling dier wet zal in haar geheel genomen moeielijk te zijn verbeteren. Met eene opmerking hier en daar en eene vergelijking met de wetten van andere landen[2]) zetten we daarom die regeling hier uiteen[3]).

1. Welke handelingen en nalatigheden met boete bedreigd kunnen worden, zegt de Duitsche wet niet uitdrukkelijk. Von Landmann leidt uit de woorden der wet en uit de Motive af dat de strafbepalingen zich in het algemeen slechts mogen uitstrekken over het gedrag van de werkman in het bedrijf en niet dan bij uitzondering over hun gedrag buiten de fabriek. Met toestemming eener vaste commissie uit de arbeiders (*ständiger Arbeiterausschuss*) kunnen voorschriften

---

[1]) Vgl. Bitzer t. a. p., bl. 24.

[2]) Omtrent de wettelijke bepalingen op dit stuk in Engeland, zie bl. 86 van het Verslag der in Juni 1898 gehouden vergadering der Vereeniging tot bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid. Een wettelijke regeling betreffende de fabrieksreglementen bestaat in Engeland niet. Echter kunnen boeten niet worden bedongen dan bij een schriftelijke overeenkomst, die in de werkplaats moet worden aangeplakt.

[3]) De bepalingen der Duitsche wet hebben niet uitsluitend betrekking op geldboeten, maar ook op andere straffen. Het eene laat zich echter moeielijk anders dan in verband met het andere behandelen, vooral omdat ook andere straffen dikwijls geldelijke nadeelen voor den arbeider ten gevolge hebben.

betreffende het gebruik van inrichtingen, die in het belang der arbeiders met de fabriek verbonden zijn, en betreffende het gedrag van minderjarige arbeiders buiten de fabriek door strafbepalingen worden gesanctioneerd. Op een ander standpunt plaatste zich de Belgische wetgever, die in art. 10 het volgende beginsel opstelt: „De reglementen opgemaakt overeenkomstig de tegenwoordige wet, verbinden de partijen voor gansch den duur der dienstneming, zoowel voor de verplichtende bepalingen hierboven vermeld als voor de niet verplichtende bepalingen, die er zouden bijgevoegd zijn tot vaststelling der voorwaarden van het werkverdrag". Hieruit valt af te leiden dat strafbepalingen betreffende handelingen, die buiten het eigenlijke arbeidscontract staan, door opname in een reglement geen verbindende kracht krijgen.

2. *De boeten moeten in het arbeidsreglement worden bepaald.* Andere dan in het reglement voorziene straffen mogen niet worden opgelegd. Zelfs mogen andere dan in de wet of in het reglement aangegeven redenen van ontslag niet bij eene afzonderlijke overeenkomst met den arbeider worden bedongen (§ 134*c*[1]). Men tracht aldus misbruiken en voor den werkman onaangename verrassingen te voorkomen. Wanneer er een boete valt, weet de werkman dit van te voren; de patroon moet zich aan de bepalingen van het reglement houden.

Wanneer kan men nu zeggen dat de boete genoegzaam bepaald is? Kan worden volstaan met een bepaling als deze: — die men in vele reglementen hier te lande aantreft — „Elke overtreding van het reglement wordt met boete gestraft?" De inspecteur van het district Baden acht dit niet voldoende en meent dat men ten minste bepaald moet aangeven welke artikelen van het reglement bij overtreding

[1]) Von Landmann, t. a. p. II, bl. 293.

boete meebrengen[1]). Een opgave van het bedrag der boete voor elke overtreding schijnt echter niet noodig; het aangeven van een algemeen maximum en de bepaling van het bedrag in ieder afzonderlijk geval aan den patroon overlaten wordt geoorloofd geacht[2]).

De boete, die niet krachtens het reglement wordt opgelegd, is ongeldig. Een algemeen voorbehoud dat de patroon „behalve de in het reglement voor bepaalde gevallen voorziene straf nog andere straffen kan bepalen" moet als onwettig worden beschouwd. Alleen zoodanige overtredingen mogen door oplegging van straf gevolgd worden, waarvoor het reglement een straf vaststelt en alleen met die straf, die in het reglement bepaald is. De voorschriften, door den werkgever gemaakt aangaande het gebruik der met de fabriek verbondene „Wohlfahrtseinrichtungen", en die, welke tot verzekering der veiligheid dienen, behoeven weliswaar niet in het arbeidsreglement te worden opgenomen, doch de strafbedreiging op overtreding hiervan moet er wel in staan. Het uitsluiten van bijzondere gunsten of van nog niet verdiende premiën wordt niet als straf beschouwd.

3. *De boete mag niet meer bedragen dan de helft van het gemiddelde dagloon.* Bedoeld wordt hier het gemiddeld dagloon van den beboeten arbeider tijdens de laatste aan het opleggen der boete voorafgaande loonperiode[3]). Men wilde eerst het dubbele en later het enkele bedrag van het ter plaatse gebruikelijke dagloon. Dit dagloon wordt, ingevolge eener bepaling der wet op de verzekering tegen ziekte, voor iedere plaats vastgesteld. Men had hier dus een vasten maatstaf. Er werd

---

[1]) Aemtliche Mittheilungen aus den Jahres-Berichten der Gewerbe-Aufsichtsbeambten 1892, bl. 172.

[2]) Zie von Landmann, II, bl. 282.

[3]) Vgl. von Landmann, II, bl. 285.

echter een andere maatstaf gekozen, omdat anders de boete voor jeugdige arbeiders soms meer dan het viervoudige en voor goed betaalde werklieden slechts de helft of een derde van hun loon zou bedragen en aldus degenen, die het minst verdienen en derhalve het minst van hun loon kunnen missen, het zwaarst zouden getroffen worden.

Een zwaardere boete nl. het volle dagloon is toegelaten voor sommige feiten: handtastelijkheden tegen medearbeiders, zware vergrijpen tegen de goede zeden alsmede tegen voorschriften, gegeven tot bewaring der orde in het bedrijf, b.v. het te laat komen van een stoker of een onderbaas, waardoor de uitoefening van het bedrijf wordt gestoord, tegen voorschriften ter verzekering der veiligheid of gegeven tot nakoming van de bepalingen der wet.

Het is voldoende in het reglement één maximum te bepalen; vaststelling van afzonderlijke maxima voor lichtere en voor zwaardere vergrijpen wordt niet vereischt.

Door verschillende overtredingen, die eigenlijk slechts lichte vergrijpen zijn, onder de zwaardere misdrijven te rangschikken, heeft de patroon een middel in de hand om deze zwaarder te straffen dan in de bedoeling van den wetgever lag. De vrees dat dit veelvuldig zou voorkomen werd bij de beraadslaging over dit artikel wel uitgesproken, doch in de praktijk schijnt van deze bepaling geen misbruik te worden gemaakt.

Het maximum der boete kan op iedere overtreding gesteld worden en zoo dikwijls worden toegepast als er een overtreding plaats heeft. Men was van meening dat anders een eerste overtreding een aansporing zou zijn om er meer te begaan. Waar evenwel door een feit verschillende reglementsbepalingen worden overtreden, mag slechts de zwaarste straf worden toegepast.

Is dit maximum niet te ontduiken door het opleggen van tijdelijke uitsluiting? Vooreerst zij opgemerkt dat een veelvuldig voorkomende toepassing van dit strafmiddel zoodanige stoornis in het werk zal te weeg brengen, dat de patroons hiertoe niet zoo licht zullen overgaan. Bovendien schijnt men o. a. in Zwitserland de meening te zijn toegedaan dat de werkman door de uitsluiting niet meer mag missen van zijn loon dan hem als boete kan worden afgehouden[1]).

Omtrent maxima bevatten de overige buitenlandsche wetgevingen verschillende bepalingen. De Oostenrijksche wet stelt geen maximum. De Zwitsersche laat geen boeten boven het halve dagloon toe; kortingen op het loon wegens het afleveren van slecht werk of het bederven van grondstoffen worden niet als boeten beschouwd[2]). Streng is de Belgische wet, die in art. 24 bepaalt dat de gezamenlijke boeten per dag niet meer mogen bedragen dan een vijfde van het dagloon des arbeiders, wien ze worden opgelegd[3]). Deze bepaling heeft, blijkens de verslagen der Inspecteurs van den arbeid, ten gevolge gehad dat sommige werkgevers overtreding van alle voorschriften van hun reglement met ontslag bedreigd hebben; andere hebben eerst de boeten afgeschaft en nieuwe straffen ingevoerd, doch zijn hiervan naderhand teruggekomen[4]). Elders is men het met premiën gaan beproeven; dit leverde zeer gunstige resultaten op[5]). Zelfs heeft men in eene onderneming voorwaardelijke boeten

---

[1]) Bodeux, bl. 229.

[2]) In Zwitserland wordt volgens de berichten der inspecteurs voortdurend minder boete opgelegd. Daarentegen schijnt tijdelijke uitsluiting meer voor te komen.

[3]) Deze bepaling geldt voor alle boeten, ook die welke buiten een reglement nl. in ondernemingen waar geen reglement is voorgeschreven, worden opgelegd.

[4]) Rapports annuels de l'inspection du Travail 1898, bl. 58—59.

[5]) Rapports annuels 1899, bl. 132.

ingevoerd; een eerste overtreding wordt niet beboet, indien ze niet binnen 14 dagen door een tweede wordt gevolgd[1]. Over het algemeen schijnt de bepaling der Belgische wet niet de ongunstige gevolgen te hebben teweeggebracht, die door sommigen werden voorspeld[2].

Mr. Fokker[3] wil voor ons land een maximum zien vastgesteld in verhouding tot het loon van een dag of een week. Het rapport in 1894 voor de Vereeniging tot bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid uitgebracht, wil dit maximum door de overheid laten vaststellen, na de Kamers van Arbeid te hebben gehoord.

4. *Straffen welke het eergevoel der arbeiders kwetsen of strijdig zijn met de goede zeden worden niet geduld.* Welke straffen hieronder moeten worden begrepen is overgelaten aan de beslissing der personen, die met het toezicht op de uitvoering der wet belast zijn. Deze hebben elk voorkomend geval afzonderlijk te beoordeelen en moeten daarbij rekening houden met hetgeen in de arbeiderskringen der betreffende plaats geacht wordt het eergevoel der arbeiders of de goede zeden te kwetsen. Men schijnt hier vooral aan lichamelijke kastijding gedacht te hebben; hier te lande mag een dergelijk strafmiddel als minder inheemsch worden beschouwd.

5. *Alle straffen moeten onmiddelijk worden vastgesteld en ter kennis van den arbeider worden gebracht.* De wijze waarop ze worden vastgesteld en de manier waarop geldstraffen worden geind moet in het reglement worden aangegeven. In het reglement moet dus worden bepaald wie tot het opleggen eener straf of boete bevoegd is, hoe die oplegging geschiedt, of de schuldige vóór het opleggen wordt gehoord,

---

[1] Rapports annuels 1898, bl. 22, 23.
[2] Rapports annuels 1899, bl. 281.
[3] Inleidende Nota-Handelingen der Juristen-Vereeniging 1894, I, bl. 187.

of en in hoeverre de arbeider tegen de oplegging kan opkomen.

Onmiddelijke vaststelling der straf en kennisgeving aan den arbeider heeft men voorgeschreven om te voorkomen dat, zooals dikwijls geschied was, de straffen eerst op het laatste oogenblik ter kennis van den arbeider werden gebracht. Den arbeider, die meende zijn volle loon te zullen ontvangen, werd bij de afrekening soms een zeker bedrag aan boeten afgetrokken. Dit droeg natuurlijk nooit er toe bij om de verhouding tusschen de partijen gunstiger te maken.

Onder „onmiddelijke" vaststelling en bekendmaking is niet te verstaan dat de oplegging der straf de overtreding juist op den voet moet volgen, wel dat alles zoo spoedig, als naar omstandigheden mogelijk is, moet geschieden. Wordt de overtreding eerst na enkele weken bekend, dan kan de straf alsnog worden opgelegd, want er is dan geen schuldig verzuim, en alleen zoodanig verzuim zou de oplegging ongeldig maken. Insgelijks moet de vertraging, die voortspruit uit het onderzoek dat volgens het reglement bij elke overtreding voorzien is, niet als schuldig verzuim worden aangemerkt[1]).

Ook in de Belgische wet wordt bepaald dat de oplegging van straffen of boeten moet worden ter kennis gebracht van dengene, tegen wien ze zijn uitgesproken en wel „op den dag zelven dat ze worden opgelegd, of in geval van verhindering, zoodra mogelijk".

Ontstaat er (in Duitschland) geschil tusschen de partijen omtrent de wettigheid eener boeteoplegging, dan wordt dit beslecht door den competenten burgerlijken rechter, tenzij de beslissing aan een scheidsgerecht mocht zijn voorbehouden.

De innig der geldstraffen heeft gewoonlijk plaats door korting op het loon. Zij kan echter ook op andere wijze

[1]) Vgl. Reichstagsverhandlungen 1891, bl. 2802.

plaats hebben. In het reglement moet hiervoor een bepaalde wijze worden aangegeven[1]).

6. *De opgelegde boeten moeten op een lijst worden opgeteekend.* Daarop moet de naam van den beboeten arbeider, de dag der boeteoplegging, de reden en het bedrag der boete worden vermeld. De ambtenaren, met het toezicht op de naleving der wet belast, kunnen ten allen tijde vertooning dier lijst vorderen. Hierin meende men een zekeren moreelen waarborg te vinden tegen buitensporige toepassing van geldstraffen. Wanneer de straffen op een lijst moeten worden aangeteekend of in een register ingeschreven, zal ondoordachte oplegging van boeten minder voorkomen; de patroon kan dan altijd een onderzoek instellen en zijne ondergeschikte ambtenaren ter verantwoording roepen. Deze zullen het zich als een eer aanrekenen, indien zij met weinig straffen het reglement kunnen doen eerbiedigen. De inspecteurs vinden in een dergelijke regeling een niet te miskennen steun bij hun onderzoek naar den toestand in eene bepaalde fabriek, en zullen bij te strenge toepassing van het boetestelsel niet nalaten hun moreelen invloed bij den patroon te doen gelden.

De Belgische wet bepaalt deze inschrijving niet alleen voor boeten, doch ook voor andere straffen, en eischt bovendien dat de lijst vóór den betaaldag door den ondernemer of een directeur der onderneming worde onderteekend.

7. *Alle boeten moeten besteed worden in het belang der arbeiders van de fabriek.* In het reglement moet de wijze worden bepaald, waarop aan dit voorschrift der wet wordt gevolg gegeven. Niet voldoende is het in het algemeen te

---

[1]) Vgl. Rapport uitgebracht voor de Vereeniging tot Bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid in Nederland. Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging 1894, I, bl. 227.

bepalen dat de opbrengst der boeten aan de arbeiders ten goede komt[1]).

Bij het maken dezer bepaling werd men geleid door de overweging dat de arbeiders anders licht geneigd zouden zijn den werkgever ervan te verdenken dat deze zich uit de boeten een bron van inkomsten wilde scheppen en ze niet louter oplegde om de orde in de fabriek en de nakoming der verplichtingen van den kant der werklieden te verzekeren. Het valt niet te ontkennen dat er voor dergelijke verdenking wel eens grond bestaan heeft.

Meestal wordt het geheele bedrag der boeten in zieken- of ondersteuningskassen gestort. Het storten in een ziekenkas, waaruit behalve de arbeiders der fabriek, waar de boeten worden opgelegd, ook nog anderen worden bedeeld, moet volgens de Duitsche wet als ongeoorloofd beschouwd worden. Wel schijnt het geoorloofd de boeten te storten in ziekenkassen, waartoe ook de patroon voor een deel bijdraagt. De bedoeling van den wetgever was deze, dat degene, die de boete oplegt, er geen direct voordeel van hebben mag[2]).

Op sommige plaatsen[3]) heeft men met de boeten particuliere ondersteuningsfondsen opgericht, waarover de patroon beschikt met medewerking van vertegenwoordigers der arbeiders om in geval van nood aan de arbeiders eene buitengewone ondersteuning te verleenen. Een dergelijk gebruik schijnt met de wet niet te strijden. In de verslagen der inspecteurs worden nog als geoorloofd gebruik genoemd: het geven van premiën, het uitdeelen van geschenken met Kerstmis enz., het geven van geld voor uitstapjes of het aankoopen van steenkool

---

[1]) Zie de Preussische Ausführungs-Anweisung vom 26 Februar 1892 D III.

[2]) Zie hierover von Landmann II, bl. 287. Vgl. ook de beraadslaging in de Belgischen Senaat (Annales Parlamentaires, bl. 383).

[3]) Aemtliche Mittheilungen 1892, bl. 173.

voor de arbeiders. Een reglement bepaalde dat zoodra men 30 Mark bijeen had, de arbeiders over het gebruik konden beslissen. Dit schijnt op zich zelf reeds weinig in overeenstemming met de wet. Maar toen de som eenmaal aanwezig was, besloot men er een buffet van op te richten, hetgeen zoo'n succes had bij het jonge personeel dat sinds dien tijd de kas niet meer leeg werd. De overheid, deze wijze van besteden der boetegelden niet „in het belang der arbeiders" achtende, maakte er een einde aan.

8. *Het recht van den patroon van schadevergoeding te vorderen gaat door het heffen van boete niet verloren.* In de Motive (bl. 21) wordt dit volgenderwijze verdedigd: „Die erhebliche Höhe der Strafen, welche in manchen bestehenden Arbeitsordnungen vorgesehen ist, wie ihre Verwendung im eigenen Nutzen des Arbeitgebers, ist häufig dadurch bedingt, dass die Strafe zugleich den in seiner Höhe durch Straffestsetzung arbitrirten Ersatz eines angerichteten Schadens enthält. Diese Vermischung von Ordnungs- oder Disciplinarstrafe mit Schadenersatzleistung soll durch die Begrenzung der zulässigen Strafhöhe einerseits und durch den Vorbehalt des Rechts des Arbeitsgebers auf Schadeneszatz anderseits für die Folge ausgeschlossen werden". Het is dus zonder twijfel geoorloofd voor dezelfde overtreding boete en schadevergoeding te bedingen. De eerste moet ten bate der arbeiders worden besteed, de andere kan de patroon voor zich zelf behouden. In den Rijksdag[1]) werd voorgesteld vaststelling der te betalen schade in het reglement ongeoorloofd te verklaren. Men wilde dan verder de partijen dwingen de schadevergoeding telkens door den rechter te doen bepalen, indien zij geen minnelijke schikking daaromtrent konden treffen. Dit voorstel vond echter geen voldoenden steun. De patroon kan dus in

[1]) Reichstagsverhandlungen 1891, bl. 2290.

zijn reglement het bedrag der eventueel te betalen vergoeding en de manier, waarop dit bedrag aan hem wordt voldaan, vooraf vaststellen. Ontstaat er geschil omtrent het recht van den patroon tot het vorderen der vergoeding of omtrent de hoegrootheid der schade, dan wordt dit volgens het gewone burgerlijke recht beslist, bij welke beslissing natuurlijk met de bepalingen van het reglement rekening moet worden gehouden.

NEGENDE HOOFDSTUK.

Van welke voorwaarden de verbindende kracht van een reglement nog afhankelijk moet zijn.

Wanneer het reglement wordt gemaakt tot een stuk, tot het vaststellen waarvan partijen, die een arbeidscontract willen aangaan, verplicht zijn, dan is het alleszins wenschelijk het opmaken van dat stuk en de voorwaarden, onder welke het voor partijen bindende kracht bezit, bij de wet te regelen. En wel zoo te regelen dat de vroeger gesignaleerde misbruiken, voornamelijk de onbekendheid der arbeiders met de bepalingen van het reglement worden voorkomen, dat de overeenstemming van den inhoud met de voorschriften der wet zooveel mogelijk zij verzekerd, dat de belangen der zwakste partij niet over het hoofd worden gezien.

De voornaamste vormen en formaliteiten, waartoe die regeling leidt, kunnen naar het voorbeeld der buitenlandsche wetten tot de drie volgende punten worden teruggebracht. Een reglement moet om geldig te zijn:

a. op eene bepaalde wijze zijn vastgesteld,

b. door de overheid zijn onderzocht,

c. op een bepaalde manier zijn bekend gemaakt.

I. De wijze van vaststelling.

De verbintenis uit het reglement is eene verbintenis uit overeenkomst. Het blijft eene verbintenis krachtens over eenkomst, ook wanneer het uitvaardigen van een reglement verplichtend wordt gesteld. Tegelijk met het aangaan van het arbeidscontract zijn de partijen dan gehouden hunne wederzijdsche rechten en verplichtingen nader te regelen. Deze regeling zal gewoonlijk geschieden door stilzwijgende aanneming van het reglement. Ware nu het arbeidscontract eene overeenkomst zooals de meeste andere overeenkomsten, er zou geen reden voor den wetgever zijn om aangaande de vaststelling van dat reglement bijzondere voorschriften te geven. Evenmin als hij afzonderlijke bepalingen maakt omtrent het vaststellen der voorwaarden, waaronder een verzekeringsmaatschappij hare contracten van verzekering sluit. Maar een zoodanige overeenkomst is het arbeidscontract niet. Een der partijen is hier bijna altijd de zwakkere. Voor de rechten van deze laatste moet de wetgever opkomen. De vaststelling van het reglement als ontwerp-overeenkomst moet dus worden geregeld. Want door den drang der economische verhoudingen zal de afzonderlijke arbeider, de zwakkere partij, in den regel gedwongen zijn volgens dit ontwerp zijn definitieve overeenkomst omtrent de arbeidsvoorwaarden met den werkgever te sluiten.

Hoe moet zoo'n reglement nu worden vastgesteld? Sommigen willen hier elke medewerking der arbeiders uitsluiten. De patroon, zeggen ze, verschaft de werkplaats. Hij moet meester zijn in zijn eigen huis. Het is zijn zaak voor den goeden gang der werkzaamheden en voor de veiligheid te zorgen. Hij is geheel en al verantwoordelijk voor de ongelukken, die in de werkplaats voorkomen. Daarom komt aan hem het recht toe het reglement vast te stellen,

dat de orde en de veiligheid van den werkman verzekert. Indien de arbeider werd geroepen om hieraan mee te werken, zou deze een deel der verantwoordelijkheid op zich nemen. Het is dus in het belang van den arbeider zelf dat de patroon alleen het reglement maakt en alle verantwoordelijkheid blijft dragen[1]).

Bij deze redeneering schijnt slechts gelet te worden op een gedeelte der reglementaire bepalingen, nl. slechts op die, welke de organisatie van den arbeid en de uitvoering van het werk betreffen. Met vele en voorname bepalingen omtrent den tijd en de wijze van loonuitkeering, gewone arbeids- en rusttijden, opzegging, ontslag enz. wordt niet voldoende rekening gehouden. Er wordt bovendien verondersteld dat de arbeider op gelijken voet met den werkgever het reglement zou moeten maken.

Het reglement behoort naar onze meening te worden vastgesteld door samenwerking der beide belanghebbende partijen. Maar daarmede is niet gezegd dat beide partijen daarbij gelijke rechten moeten kunnen doen gelden. De patroon immers draagt ontegenzeggelijk de grootste verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van den werkman gaat niet verder dan tot de getrouwe uitvoering zijner verplichtingen. Die van den patroon reikt veel verder. Want rechtens is hij volgens art. 1403 B. W. verantwoordelijk voor de schade, door zijne ondergeschikten aan derden veroorzaakt bij de uitvoering van een werk in zijn dienst. En feitelijk is hij verantwoordelijk in dien zin, dat het publiek wel bij hem, doch niet bij zijne arbeiders zal komen klagen, indien een werk slecht wordt uitgevoerd. Daarbij komt nog de verantwoordelijkheid, die op hem drukt krachtens de positie, die hij inneemt. Moet hij niet de verschillende onder-

1) Vgl. Hubert-Valleroux t. a. p., bl. 375.

deelen ordenen en doen samenwerken om producten te verkrijgen, die den goeden naam van zijne onderneming kunnen ophouden? Moet hij er niet voor zorgen al zijne verplichtingen tegenover zijne arbeiders te kunnen nakomen en trachten alles zoo te regelen dat degenen, die hun lot aan zijne onderneming verbonden hebben, niet broodeloos worden bij gebrek aan arbeid?

Behalve dat deze grootere verantwoordelijkheid het billijk doet schijnen, dat den patroon bij het maken van het reglement een grooter aandeel worde toegewezen dan den werkman, is de patroon ook degene, die vast staat tegenover een menigte dikwijls wisselende arbeiders. Dit alles maakt dat hij beter dan de afzonderlijke arbeider in staat is te oordeelen volgens welke arbeidsvoorwaarden en met welke organisatie de onderneming kans van slagen heeft. Hem moet dus bij het vaststellen van een reglement het initiatief toekomen. Maar daarnaast mogen de belangen der arbeiders niet over het hoofd worden gezien. Deze moeten daarom over het door den patroon ontworpen reglement worden gehoord. Het ligt voor de hand, dat de arbeiders zich liever aan het reglement onderwerpen, indien dit met hunne medewerking is tot stand gekomen, dan wanneer het hun zoo maar wordt opgedrongen. Ook leert de ondervinding dat vele fabrieksreglementen bepalingen bevatten, die de arbeiders als nadeelig of beleedigend voor zich beschouwen, terwijl ze voor den patroon van zoo weinig belang zijn, dat hij van hare opneming zou hebben afgezien, indien het gevoelen der arbeiders hem bekend ware geweest.

Eene verplichting om op de wenschen der arbeiders in te gaan of bij verschil van gevoelen de beslissing van een derde in te roepen, behoort er o. i. voor den werkgever niet te bestaan. Het is intusschen in het welbegrepen belang des

werkgevers zelven aan gegronde opmerkingen der arbeiders een gunstig oor te verleenen en tegenover wenschen, die hij niet wil vervullen, de deugdelijkheid zijner bezwaren aan te toonen. Zijn de klachten der werklieden gegrond, kan zonder belangrijke schade voor de discipline of de belangen der onderneming er aan te gemoet gekomen worden, dan biedt zich hier juist de gelegenheid aan om de oorzaken van velerlei wantrouwen en misverstand uit den weg te ruimen. De werkgever zelf zal daarvan ten slotte het meeste voordeel ondervinden. Zijn de klachten niet gegrond, dan zal de patroon ten minste bij de werklieden de overtuiging kunnen vestigen, dat hij zooveel mogelijk aan hunne bedenkingen wil te gemoet komen. Er kan naar een vergelijk worden gestreefd. En in ieder geval zullen de arbeiders eene bepaling, die hun niet aanstaat, anders leeren beoordeelen dan indien deze hun zonder eenige opheldering of verklaring wordt opgedrongen. Bovendien zullen zij zich niet meer met een bloot negatieve kritiek kunnen tevreden stellen. En de moeielijkheden, die zij ten gevolge daarvan ondervinden, zullen hen leeren rechtvaardiger te zijn in hun oordeel en matiger in hunne eischen.

Door sommigen[1]) zijn, hetzij op grond van principieele, hetzij op grond van praktische overwegingen, tegen het hooren der arbeiders bezwaren geopperd. Neukamp[2]) zou het desbetreffende voorschrift uit de Duitsche wet geschrapt willen zien. Hij heeft vooreerst een praktisch bezwaar ertegen, nl. dat de klove tusschen werkgever en arbeider nog zal worden verwijd, indien de wenschen dezer laatsten niet worden vervuld, en verder een juridisch, nl. dat om consequent te zijn, elke nieuwe arbeider gehoord moest worden of, daar het

---

[1]) Over de bedenkingen van vele Duitsche industrieelen zie P. Dehn, t. a. p., bl. 20 v.

[2]) Zeitschrift für die ges. Staatswissenschaft, Bd. 47. Jahrg. 1891, bl. 51 v.

arbeiderspersoneel gestadig wisselt, de patroon de arbeiders ten minste om het jaar moest hooren. Tegen de eerste dezer bedenkingen valt aan te voeren, dat hier alles zal afhangen van de goede gezindheid en den takt van beide partijen en dat het hooren der arbeiders in elk geval een gereede aanleiding is om menige oorzaak van onderling wantrouwen uit den weg te ruimen. Tegen het tweede, dat het in de praktijk tot niets zou leiden, indien ieder arbeider die later in dienst treedt over het reglement werd gehoord — want met de wenschen van een afzonderlijk arbeider kan de patroon bij het vaststellen van het reglement geen rekening houden — en dat hier meer naar hetgeen praktisch dan naar hetgeen consequent is moet worden gehandeld. Bovendien kan hier van inconsequentie nauwelijks sprake zijn, want de wetgever verleent het recht van gehoord te worden alleen in zooverre als hij daarvan eenig resultaat verwacht. De arbeiders, die op het oogenblik van het reglement in dienst zijn, kunnen geacht worden de toekomstige werklieden te vertegenwoordigen, wier belangen in den regel niet merkelijk van die hunner voorgangers zullen verschillen. Evenwel is er iets voor te zeggen dat op bepaalde tijden b. v. elk jaar aan de vertegenwoordigers der arbeiders gelegenheid worde gegeven hunne meening over de bepalingen van het reglement uit te spreken. Dit zou in elk geval meer nut hebben dan een opmerking nu en dan van een alleenstaanden arbeider.

Het hooren der arbeiders kan op verschillende wijzen geschieden. De patroon kan het reglement in eene vergadering van zijne arbeiders uitleggen en hen uitnoodigen hun gevoelen er over te zeggen. Hij kan de arbeiders vertegenwoordigers laten kiezen om de bepalingen van het reglement te onderzoeken. Doch ook ophanging van het

ontwerp in een der fabriekslokalen wordt in de buitenlandsche wetgevingen voldoende geacht, indien daarbij aan de arbeiders de gelegenheid wordt geboden hunne opmerkingen daaromtrent mondeling of schriftelijk aan te bieden. In Zwitserland wordt volgens een besluit van den Bondsraad van 25 Januari 1878 zelfs aan de wet voldaan, als de patroon het concept in zijn bureau neerlegt en door aanplakking eener waarschuwing zijne arbeiders daarvan in kennis stelt. Het mag worden betwijfeld of bij deze wijze van handelen het recht van onderzoek door den arbeider wel voldoende gewaarborgd is. Beter ware een aanplakking in de fabriek van het ontwerp zelf, zooals dat in België is voorgeschreven en, naar algemeen wordt aangenomen[1]), ook in Duitschland.

Het recht van gehoord te worden is in Duitschland alleen aan meerderjarige arbeiders toegekend. Men vreesde dat de minderjarige niet naar behooren van dit recht zouden weten gebruik te maken. Zij kunnen overigens hunne opmerkingen door oudere kameraden laten voordragen.

Indien het reglement wordt opgehangen of in een der fabriekslokalen wordt neergelegd, moet aan de arbeiders een zekere tijd worden gelaten om hunne opmerkingen in te dienen. Die tijd moet in Zwitserland op de boven vermelde waarschuwing worden aangegeven. De te maken opmerkingen kunnen worden ingediend bij het hoofd der onderneming of bij de kantonale regeering; het hoofd der onderneming moet de gemaakte opmerkingen aan de regeering meedeelen, die ze tegelijk met het reglement zal onderzoeken. In België moet de patroon gedurende acht dagen na de aanplakking een register ter beschikking der arbeiders stellen. Hierin kan ieder werkman voor zich zelf of, daartoe gemachtigd, ook namens zijne mede-arbeiders de

[1]) Vgl. Bodeux, bl. 367. Zie ook Reichstagsverhandlungen 1891, bl. 2804.

bemerkingen neerschrijven, die hij aangaande het ontwerp wil maken. Binnen denzelfden termijn van acht dagen kan ieder arbeider tevens zijne bemerkingen schriftelijk, doch met zijne handteekening voorzien, tot den inspecteur van den arbeid richten. Deze stelt den ondernemer binnen drie dagen hiervan in kennis, maar is verplicht op verlangen der werklieden hunne namen geheim te houden.

Volgens het oorspronkelijke Belgische ontwerp moesten ook de nijverheids- en arbeidsraden hunne meening over het reglement uitspreken. Wegens den daarmee verbonden omslag en ook omdat de bedoelde raden daardoor te zeer met werkzaamheden zouden worden overstelpt, heeft men deze bepaling geschrapt. Als overblijfsel ervan is in de wet achtergebleven het — ongetwijfeld zeer nuttige — voorschrift dat de nijverheids- en arbeidsraden in de eerste maanden na de afkondiging der wet, met inachtneming der plaatselijke gebruiken, modelreglementen moeten opmaken, die voor ieder afzonderlijk geval als voorbeeld kunnen dienen.

Aan de verplichting tot het hooren der arbeiders schijnt door vele werkgevers slechts noode te worden voldaan. In Zwitserland werden somtijds wel ontwerp-reglementen onder de arbeiders rondgedeeld, doch konden deze zich niet vrij uitspreken over hun inhoud. Op andere plaatsen trachtten de patroons aan hunne verplichting te ontkomen, hetzij door zelf de werklieden of bazen te kiezen, die het reglement moesten goedkeuren, hetzij door de werklieden direct of indirect met ontslag te bedreigen voor het geval dat ze aanmerkingen durfden maken[1]). Hetzelfde wordt bericht uit Duitschland, waar het uitvaardigen van een reglement soms zelfs tot werkstaking aanleiding gaf[2]).

1) Berichte etc. 1879, bl. 33.
2) Aemtliche Mittheilungen 1892, bl. 158.

Van den anderen kant schijnen ook de arbeiders het recht van gehoord te worden niet genoeg op prijs te stellen. In Duitschland wordt over hunne onverschilligheid te dien opzichte geklaagd. Ook uit België luiden de berichten niet gunstig. „En général", schrijft de inspecteur van het tweede district (Antwerpen), „l'ouvrier n'a pas usé du droit de consultation que lui avait conféré l'article 7 de la loi; tantôt cette garantie lui a échappé, ou bien il a montré de l'indifférence et plus souvent de la méfiance à l'égard du régistre mis obligatoirement à sa disposition; quatre-vingt p. c. de ces registres ne portent aucune observation. Un seul règlement d'atelier, à notre connaissance, a été composé en collaboration du patron et d'un conseil d'usine, le texte affiché porte à côté de la signature patronale celle les membres de ce conseil. Dans leur ensemble, les règlements d atelier n'ont été jusqu' ici que l'oeuvre du patron seul, qui a tenté de codifier tant bien que mal les usages établis; l'intervention ouvrière a été pour ainsi dire nulle[1])". Eveneens wordt in het Rapport général de l'administration centrale over 1899 gezegd dat de arbeiders van hun recht tot het maken van opmerkingen bijna geen gebruik maakten, „ce qui paraît dénoter de leur part", voegen de inspecteurs hieraan toe, „une certaine indifférence à l'application de la loi nouvelle[2])".

Deze ongunstige resultaten mogen zeker voor een groot deel worden toegeschreven aan de volkomen onpraktische wijze, waarop het hooren der arbeiders in vele ondernemingen geschiedt. Door eenvoudige aanplakking van het ontwerp-reglement onder afwachting der opmerkingen van de arbeiders zullen wel altijd gebrekkige uitkomsten worden verkregen.

---

[1]) Rapports annuels 1898, bl. 60.

[2]) Rapports annuels 1899, bl. 281.

Waar het reglement in een vergadering van werkgever en arbeiders werd besproken, waren de resultaten niet zoo ongunstig. Mondelinge onderhandelingen verdienen altijd verre de voorkeur. „Persönliche Aussprache, gegenseitige Verständigung, Vertrauen und Wohlwollen wirken immer zum Frieden", zegt Dr. Hitze[1]). „Ein Arbeitgeber, der ernstlich das Wohl seiner Arbeiter will, wird solchen persönlichen Austausch nie scheuen, wird das Selbstvertrauen haben, seinen Standpunkt und seine Gründe auch den Arbeitern klar zu legen, wird jedenfalls offene, klare Aussprache lieber sehen und weniger fürchten, als die Kritik hinter den Rücken".

In grootere ondernemingen, waar deze persoonlijke bespreking van den patroon met al zijne arbeiders of ook maar met afzonderlijke groepen van arbeiders groote bezwaren zou opleveren, kan een onderzoek van het reglement in den fabrieksraad zeer goed hiervoor in de plaats treden. Onder „fabrieksraad" is in het algemeen te verstaan elke door en uit de arbeiders benoemde commissie, die bestemd is om als vertegenwoordiging der werklieden in overleg met den patroon de belangen der onderneming en vooral die der arbeiders te behartigen. Volgens de Duitsche Gewerbeordnung, die deze instellingen met den naam van „ständiger Arbeiterausschuss" aanduidt, komen als zoodanig in aanmerking: 1° de besturen der ziekenfondsen of andere voor de werklieden der fabriek ingestelde fondsen, indien hunne leden voor het grootste deel door de arbeiders uit hun mid-

---

[1]) Normal-Arbeitsordnung, bl. 5. „De redenen van minder gunstige verhoudingen", zegt de 3e afdeeling der Enquête-Commissie (Verslag omtrent Leiden, bl. 19), „moeten worden gezocht in het feit, dat de werkgever en arbeider volkomen los van elkander staan. en behalve betreffende zaken, die den arbeid onmiddelijk aangaan, in het geheel geen bemoeienis met elkander hebben. Waar eenige meerdere band bestaat, is ook verbetering in de verhouding waar te nemen".

den worden gekozen en de werkgever ze als commissie uit de arbeiders aanstelt; 2° de besturen der Knappschaftsvereine[1]), wier leden werkzaam zijn in het bedrijf eens ondernemers, dat niet is onderworpen aan de bepalingen der mijnwet, wederom indien de werkgever ze als commissie aanstelt; 3° reeds vóór 1 Januari 1891[2]) bestaande vaste commissiën uit de arbeiders, wier leden voor het grootste gedeelte door de arbeiders uit hun midden worden gekozen; 4° zoodanige vertegenwoordigende lichamen, wier leden voor het grootste gedeelte door de meerderjarige arbeiders der fabriek of der betreffende afdeeling van de fabriek uit hun midden bij onmiddelijke en geheime stemming gekozen worden. De verkiezing dezer vertegenwoordiging kan ook naar arbeidersklassen of naar afzonderlijke afdeelingen der onderneming plaats hebben.

Bij de beraadslagingen over de Duitsche wet heeft men de vraag der doelmatigheid van de fabrieksraden wijd en breed besproken. Men kwam tot dit resultaat dat met overwegende meerderheid het nut der fabrieksraden werd erkend, niet alleen voor het onderzoek der arbeidsreglementen, maar ook voor andere doeleinden. Want het instellen

---

[1]) Voor de beteekenis van dit woord vergelijke men de volgende plaats uit Bitzer: „Der Bergbau wurde in Deutschland ursprünglich vorwiegend von den Eigenthümern mit eigener Hand betrieben. Unter diesen Eigenlöhnern bestand im früheren Mittelalter ein Verhältniss der Genossenschaft, welches der Markgenossenschaft ähnlich war. Im späteren Mittelalter bildeten diese Eigenlöhner mehr die Ausnahme; die eigentlichen Bergarbeiter jedes Reviers waren zu einer Korporation, der Knappschaft, verbunden, welche unter gewählten Aeltesten und Vorstehern stand" (t. a. p., bl. 6).

[2]) Deze datum is bepaald met het oog op de mogelijkheid dat anders tusschen het tot stand komen en de invoering der wet sommige werkgevers nog een fabrieksraad zouden oprichten, om zoodoende wel een fabrieksraad te hebben, doch niet volgens de wijze samengesteld, welke de wet sub 4° voorschrijft.

eener geregelde vertegenwoordiging der arbeiders tot het voorstaan hunner belangen maakt een regelmatige en kalme gedachtenwisseling tusschen patroon en werkman mogelijk en bevordert den socialen vrede. Tegen sommigen, die het instellen van een fabrieksraad verplichtend wilden maken, deed men[1]) echter de overweging gelden, dat van een fabrieksraad geen goede resultaten kunnen worden verwacht, tenzij er wederzijdsch vertrouwen besta en van beide kanten naar een eervol vergelijk worde gestreefd. Daarom meende men, hoezeer ook van het nut der instelling overtuigd, de oprichting ervan aan het goedvinden der partijen te moeten overlaten.

De bevoegdheid, die de fabrieksraden in Duitschland bezitten, wordt door den werkgever naar believen omschreven. In de wet wordt alleen bepaald dat de toestemming van zoo'n raad vereischt wordt om in het arbeidsreglement voorschriften op te nemen betreffende het gedrag der arbeiders bij het gebruik der ten hunnen dienste met de fabriek verbonden inrichtingen of betreffende het gedrag der minderjarige arbeiders buiten de fabriek. Wij hebben dit besproken toen we over den facultatieven inhoud van het reglement handelden. Verder bepaalt de wet dat voor ondernemingen, waarin een fabrieksraad bestaat, aan het voorschrift omtrent het hooren der arbeiders wordt voldaan, indien de werkgever den fabrieksraad hoort. Hierbij zij echter opgemerkt dat de werkgever niet verplicht is dien raad te hooren. Wil hij op eene andere wijze aan de bepalingen der wet voldoen, dit staat hem vrij.

Waar hij evenwel niet uitsluitend op het papier bestaat, maar inderdaad leeft en werkt, is de taak van den fabrieksraad vrij omvangrijk[2]). Hij bespreekt de regeling der onder-

---

[1]) Vgl. Reichstagsverhandlungen 1891, bl. 2307, 2308.

[2]) Dr. Hitze. die in „Die Arbeiterfrage und die Bestrebungen zu

linge verhouding tusschen werkgever en arbeiders, wordt geraadpleegd bij het maken en veranderen van fabrieksreglementen, draagt het zijne bij tot de handhaving der tucht en het uit den weg ruimen van geschillen, houdt toezicht op de jeugdige arbeiders, zorgt voor het tot stand komen en het beheer van ondersteuningsfondsen en andere nuttige instellingen, en zoo meer. Met de technische leiding der productie en het commercieele deel der onderneming laat hij zich echter absoluut niet in. Dit behoort uitsluitend tot het gebied van den patroon.

De eerste Duitsche fabrieksraden moeten in de zestiger jaren ontstaan zijn. Daarna heeft de instelling zich langzamerhand uitgebreid. Naar aanleiding van groote moeielijkheden met de arbeiders werden ze in 1889 bij den Duitschen mijnbouw ingevoerd. Sinds hebben verschillende vereenigingen van werkgevers de oprichting aan hunne leden aanbevolen. Daarentegen hebben andere fabrikanten-vereenigingen er zich vijandig aan verklaard[1]). Sommige industrieelen zijn bevreesd voor een beperking van hun gezag; daarin schijnt ook de reden van het verzet te schuilen eener zeer machtige vereeniging, der Central-Verband deutscher Industrieller. Het is daarom opvallend dat ook van den kant der arbeiders er bezwaren tegen gerezen zijn. Eenigen beschou-

---

ihrer Lösung" (bl. 54) onder de „weitere Reformziele" ook het verplichtend stellen der Arbeiterausschüsse noemt, zegt omtrent de hun op te dragen werkzaamheden het volgende: „Neben der Beratung der Arbeitsordnung könnte ihnen gesetzlich übertragen werden: *a/* die Verwaltung und Verwendung der Strafgelder, *b/* eine gutachtliche Aüsserung über Anträge des Arbeitgebers auf Ueberstunde (über den Rahmen des Gesetzes hinaus), Sonntagsarbeit, u. s. w., *c/* die Mitverwaltung bei Cassen und Wohlfartseinrichtungen, zu denen die Arbeiter Beiträge zahlen müssen".

[1]) Zie von Rüdiger. Wegweiser zur Aufstellung von Arbeitsordnungen, I bl. 20, Berlin 1892.

wen ze als een onbeduidend lapmiddel, voornamelijk wegens het onvoldoende der bevoegd heden, die aan den fabrieksraad worden toegekend. Anderen zien er een middel in om de macht en het toezicht van den patroon uit te breiden over het geheele doen en laten van den arbeider[1]).

De voorstanders achten den fabrieksraad een zeer aanbevelenswaardig en doeltreffend middel om den arbeiders belang in te boezemen voor den gang der zaken, om den zin voor tucht en eerbied voor de wet in hen te versterken, en om door de gewoonte van vertrouwelijke besprekingen tot een spoedige en gemakkelijke oplossing van geschillen te geraken.

Velen van degenen, die deze instelling voorstaan, zijn van meening, dat over het algemeen, en zeker in de groote industrieele ondernemingen, het eenzijdige patriarchale systeem der voogdij van den patroon, door de arbeiders niet langer wordt gewild, hoe weinig drukkend het overigens moge zijn. Zij meenen dat men aan de veranderde tijdsomstandigheden en aan nieuwe eischen een nieuwe organisatie moet aanpassen, die echter in geenen deele aan het gezag van den patroon behoeft te kort te doen. Aan het absolute regime, dat thans meestal in fabriek en werkplaats heerscht, willen ze, voor zoover dit wenschelijk blijkt, het representatieve regime stellen. „On a prononcé à ce propos le mot de monarchie constitutionelle — et il est juste", zegt Morrisseaux. „C'est là incontestablement, la tendance de l'époque. Il semble que l'histoire se renouvelle et qu' au système du patronat absolu, en vigueur jusqu' à présent, doive succéder le patronat tempéré par des institutions réprésentatives, comme dans les corporations d'autrefois, où les compagnons

[1]) Nog meer bezwaren worden aangevoerd en weerlegd door Brants in de Revue Générale (Bruxelles) 1893, bl. 863 v.

furent admis peu à peu à participer avec les maîtres à la gestion de certains intérêts du métier[1])".

Deze hervorming voltrekt zich echter slechts langzaam. Onder de wet van 1891 zijn de fabrieksraden in Duitschland niet zoo sterk in aantal toegenomen als men geneigd zou zijn te veronderstellen, en vele der bestaande raden leggen slechts weinig activiteit aan den dag; ofschoon men op andere plaatsen weer zeer tevreden is over hunne werking[2]).

In Oostenrijk, waar door de arbeidsinspecteurs de invoering der fabrieksraden sterk wordt aangemoedigd, zijn er in verschillende ondernemingen opgericht. Volgens de verslagen der inspecteurs bewijzen ze tal van goede diensten[3]). Een wetsontwerp van 1891 stelde de invoering verplichtend. Hiervan is men echter naderhand teruggekomen[4]).

Ook in ons land treft men op enkele plaatsen fabrieksraden aan. Zoo bestaat er in de fabrieken, bestuurd door den heer J. C. van Marken te Delft een vertegenwoordiging van het vaste personeel der onderneming, genaamd *de Kern*. Deze Kern „behartigt onder leiding der directie de belangen van alle leden van het personeel in verband met de algemeene belangen van het geheele pessoneel en in verband met de algemeene belangen der onderneming. Zij waakt voor de wederzijdsche rechten en plichten van de onderneming en van het personeel, zooals die zijn omschreven in de *Statuten van den Arbeid* der onderneming". Deze Statuten werden vastgesteld na overleg met het personeel in eene vergadering

---

[1]) Ch. Morisseaux. La législation du Travail. Tome I. Bruxelles 1895, bl. 470. Zie ook Heinrich Freese. Das Konstitutionelle System im Fabrikbetriebe. Eisenach 1900.

[2]) Morisseaux, t. a. p. bl. 471 v.

[3]) Zie b. v. Allgemeiner Bericht 1890, bl. 16; 1891, bl. 11—12.

[4]) Zie hierover Dr. Kuno Frankenstein. Der Arbeiterschutz, bl. 195 v.

der Kern[1]). Eveneens is in de porseleinfabriek der firma Louis Regout en Zoon te Maastricht „ter bevordering van de goede verstandhouding tusschen de directie en het arbeiderspersoneel en om beider belangen door onderlinge samenwerking beter te kunnen behartigen, eene vertegenwoordiging van het arbeiderspersoneel ingesteld onder den naam van „fabrieksraad" (art. 26 van het reglement). Art. 68 van het reglement bepaalt verder: „Wanneer de ondervinding mocht aantoonen, dat bepalingen van dit reglement behooren gewijzigd of aangevuld te worden, kan hierin worden voorzien door den directeur, na den fabrieksraad te hebben gehoord". Een fabrieksraad bestaat ook in de Gastelsche Beetwortelsuikerfabriek, in de machinefabriek der Gebr. Stock en Co. te Hengelo, in de Nederlandsche Fabriek van Werktuigen en Spoorwegmateriaal te Amsterdam, en in meer andere ondernemingen.

II. Het onderzoek door de overheid.

In verschillende mate is in het buitenland aan de overheid het recht toegekend zich met de arbeidsreglementen in te laten. Meestal wordt haar opgedragen te onderzoeken, of aan alle vereischten der wet voldaan is. Naar onze meening dient de bemoeiing der overheid zich hiertoe te bepalen en gaat men te ver, als men de geldigheid der reglementen van de goedkeuring der regeering afhankelijk stelt. Daardoor zou er gevaar ontstaan voor een door niets gerechtvaardigde inmenging in de inwendige verhoudingen eener onderneming en zou de overheid een verantwoordelijkheid op zich nemen, die zij niet zou kunnen dragen.

In Duitschland moet ieder arbeidsreglement en elke

[1]) Verslagen van de Inspecteurs van den Arbeid. 1891, bl. 373 v.

aanvulling daarvan *binnen drie dagen na de uitvaardiging* in twee exemplaren aan de lagere bestuursbeambten worden ter hand gesteld. Tegelijk moeten worden overgelegd de opmerkingen, die door de werklieden schriftelijk gemaakt zijn of die in een proces-verbaal zijn opgeteekend, en moet worden verklaard op welke wijze de arbeiders over het reglement zijn gehoord.

Van deze stukken voorzien zal de overheid in staat zijn te beoordeelen of het reglement is opgemaakt overeenkomstig de wet, of het alles bevat wat het moet bevatten, of het niets bevat wat het niet mag bevatten en of alle formaliteiten vervuld zijn. Door deze voorschriften heeft men den patroon willen dwingen de bepalingen der wet getrouw na te leven.

De verplichting van het reglement in twee exemplaren over te leggen is opgenomen met de bedoeling dat een der beide exemplaren ter beschikking zou kunnen worden gesteld van den fabrieksinspecteur. De verklaring der wijze, waarop de arbeiders over het reglement gehoord zijn, moet bestaan in een opgave of aan de arbeiders van het reglement kennis is gegeven door een eenvoudige afkondiging of door aanplakking in de werkplaats, door uitlegging in een opzettelijk daartoe bijeen geroepen vergadering van alle meerderjarige arbeiders of in den fabrieksraad, of de werklieden der geheele fabriek te zamen of voor elke afdeeling afzonderlijk gehoord zijn enz.

De overheid heeft niet het recht het reglement af te keuren, indien aan de bepalingen der wet voldaan is. Zij heeft slechts te onderzoeken of het volgens de voorschriften der wet is opgemaakt, en of de inhoud ervan met de wet overeenstemt. Voor zoover de regeling der onderlinge verhouding geheel aan het goedvinden der partijen is overgelaten, is eene in-

menging der overheid niet geoorloofd. Wanneer de arbeiders bedenkingen maken tegen een reglement, dat met de wet niet in strijd is, heeft de overheid zelf te beoordeelen in hoeverre ze daarvan werk wil maken, door de aandacht van den werkgever op die klachten te vestigen of anderszins. Bevoegdheid den werkgever te dwingen zijn reglement in een bepaalden zin te veranderen heeft zij niet.

De lagere bestuursbeambten zijn bij hun onderzoek aan geen bepaalden termijn gebonden. Doch al hebben ze het reglement eens nagezien, zij kunnen later nog altijd een nieuw onderzoek instellen.

Ofschoon een der beide exemplaren, die moeten worden ingezonden, voor den inspecteur bestemd is, wordt niet voorgeschreven dat de bestuursbeambten het gevoelen der inspecteurs moeten inwinnen. Op vele plaatsen echter heeft men van het begin af de inspecteurs bij de beoordeeling der reglementen geraadpleegd. Deze trachten die wijze van handelen tot algemeenen regel te maken. In het begin geeft hun dit weliswaar veel moeite, maar later wordt hun taak dientengevolge aanmerkelijk lichter en wordt voorkomen, dat er zich gevallen voordoen, dat zij reglementen, waar tegen van overheidswege geen bezwaren zijn gemaakt, als zijnde in strijd met de wet niet als geldig kunnen erkennen[1]).

Vindt de overheid aan het reglement niets af te keuren, dan is met het onderzoek hare taak afgeloopen. Aan den inzender behoeft geenerlei mededeeling te worden gedaan, behalve in Wurtemberg, waar toezending van een ontvangbewijs is voorgeschreven. Wordt het reglement niet overeenkomstig de wet bevonden, dan moet de werkgever worden aangemaand het door een beter te vervangen of naar de

---

[1]) Vgl. Bodeux, bl. 373, von Landmann, II, bl. 302.

voorschriften der wet te veranderen. Zelf die verandering aanbrengen mag de overheid niet.

Tegen de beslissing der lagere autoriteiten kan de werkgever gedurende twee weken opkomen bij de hoogere administratie[1]). Dit verzet brengt schorsing der eerste beslissing mee. De werklieden hebben geen recht van verzet volgens de Rijkswetgeving. Van de gegrondheid hunner bedenkingen hangt het af welke beslissing de overheid zal nemen.

Minder uitvoerig in hare bepalingen zijn de Oostenrijksche en de Belgische wet. De eerste bepaalt alleen dat het reglement ten minste *acht dagen voor dat het wordt uitgevaardigd* in twee exemplaren aan de industrieele autoriteiten moet toegezonden worden. Indien deze er niets in vinden wat met de wet in strijd is, zenden zij een exemplaar met haar *visum* voorzien aan den werkgever terug. De Belgische wet beperkt zich tot het eenvoudige voorschrift, dat een exemplaar van het reglement, *nadat dit in werking is getreden*, aan den Conseil de Prud'hommes en een ander exemplaar aan den inspecteur van den arbeid gezonden moet worden[2]).

---

[1]) Welke deze hoogere en lagere autoriteiten zijn, zie von Landmann II, bl. 299, 303, en Robert Platz. Rathgeber für den Entwurf von Arbeitsordnungen, bl. 35.

[2]) Het door den Conseil Supérieur du Travail samengestelde avant-projet vorderde veel meer. Art. 6 ervan luidde: „Dans de delai d'un an, à partir de la promulgation de la présente loi, les règlements ou modifications aux règlements seront d'abord affichés à un endroit apparent de l'exploitation; ce projet entre provisoirement en vigueur. Un exemplaire muni de la signature du patron en sera transmis à l'inspecteur du travail, ainsi qu' au Conseil de Prud' hommes et à la section compétente du Conseil de l'industrie et du travail, ou, à leur défaut, au juge de paix.

L'ouvriers seront mis à même d'émettre leur opinion sur les prescriptions qui les concernent. Ils pourront transmettre l'expression de cette

De Zwitsersche Bondswet daarentegen eischt voor het reglement en de wijzigingen, die men later wil aanbrengen, de goedkeuring der kantonale regeeringen. Deze zullen die goedkeuring slechts verleenen, indien het reglement niets bevat wat in strijd is met de bepalingen der wet. Alvorens het reglement goed te keuren zenden zij het gewoonlijk ter onderzoek aan de fabrieksinspecteurs[1]). Wanneer de toepassing van een reglement tot misbruiken leidt, kan eene herziening ervan worden bevolen.

Sommige kantonale autoriteiten stellen als voorwaarde hunner goedkeuring dat het reglement niets bevatte wat in strijd is, hetzij met de letter, hetzij *met den geest* der wet. Elders omschrijft een inspecteur de bevoegdheid der kantonale regeeringen in dien zin, dat deze een volkomen macht hebben omtrent de bepalingen, die aan hun oordeel onder-

---

opinion, ainsi que leurs propositions, soit verbalement, soit par écrit, aux autorités prémentionnées, comme au patron.

Là où existent des Chambres d'explication, des Conseils d'ouvriers ou des Conseils de conciliation, ces Chambres ou Conseils seront également admis à présenter leurs observations sur les projets de règlements ou de modifications aux règlements.

Les autorités indiquées ci-dessus transmettront, après trente jours, le texte avec leur observations au gouverneur de la province. Quinze jours après, le règlement revêtu du visa de l'autorité provinciale devient définitif. Celle-ci ne pourra refuser le visa que si les dispositions du projet sont contraires aux lois. Elle poura faire des remontrances aux intéressés si les dispositions lui paraissent insuffisantes au repréhensibles, mais elle ne pourra, de ce chef, que reculer de quinze jours l'entrée en vigueur définitive.

Recours au Roi pourra être pris contre ces décisions.

La procédure à suivre en ces divers cas sera réglée par arrêté royal.

Le règlement visé sera et restera affiché dans les langues comprises par les ouvriers, à un endroit apparent de l'exploitation. Dans toute entreprise qui occupe plus de vingt ouvriers, un exemplaire en sera remis à chaque ouvrier, lors de la promulgation, et ensuite lors de l'engagement de l'ouvrier".

[1]) Zie Berichte über 1894 u. 1895, bl. 127; 1896 u. 1897, bl. 154; 1898 u. 1899, bl. 142.

worpen worden, doch niet de aanneming van een bepaalden text kunnen opleggen[1]).

Verder nog gaat de bemoeiing der overheid in enkele Zwitsersche kantons. Aldus bepaalt § 22 der Züricher wet van 18 Juni 1894 betr. den Schutz der Arbeiterinnen: „Arbeitsordnungen über die Einteilung der Arbeitszeit, die Bedingungen des Ein- und Austrittes, sowie über die Ausbezahlungen des Lohnes bedürfen die Genehmigung der Direktion des Innern; sie sind an sichtbarer Stelle des Geschäftslokales an zu schlagen. Die Direktion des Innern ist befugt, die Aufstellung einer Arbeitsordnung vor zu schreiben, wenn der Umfang oder die Natur eines Geschäftes den Erlass einer solchen rechtfertigt. Sie kann überdies die Revision einer Arbeitsordnung verlangen, falls sich bei ihrer Anwendung Uebelstände ergeben". De bevoegdheid der regeering reikt hier zeer ver, zooals men ziet.

III. De wijze van bekendmaking.

Naast een bepaalde wijze van vaststelling en een met de wet niet strijdigen inhoud, waarover het onderzoek der overheid moet loopen, is voor de bindende kracht van het reglement nog een vereischte de bekendmaking ervan aan de arbeiders. Door die bekendmaking en de daaropvolgende uitdrukkelijke of stilzwijgende toestemming van den werkman, wordt het door den patroon opgemaakte en aan den arbeiders voorgelegde ontwerp een overeenkomst tusschen den patroon en ieder der arbeiders, die er zijne toestemming aan geeft. De arbeider die zijne toestemming niet wil geven moet dus in staat gesteld worden vóór het in werking treden van het reglement de dienstbetrekking te verbreken. Tusschen den dag der uitvaardiging en dien der in werking treding zal

[1]) Vgl. Bodeux, bl. 213.

derhalve minstens een tijd gelijk aan den aangenomen opzeggingstermijn moeten verloopen. Daarentegen kan als een wettelijk vermoeden gelden dat de arbeider, die geen gebruik maakt van de hem geboden gelegenheid tot verbreking der dienstbetrekking, zijne toestemming geeft tot de nieuw ontworpen regeling.

In Duitschland moeten tusschen de uitvaardiging van het reglement door den werkgever en het verbindend worden ervan voor den arbeider minstens 14 dagen verloopen. In dien tusschentijd kan de overheid naar inhoud en wijze van tot stand komen een onderzoek instellen, en kunnen de arbeiders, die reeds vóór de uitvaardiging gehoord moeten zijn, overwegen of zij het contract onder de voorgestelde conditiën willen verlengen. Binnen korter tijd na de uitvaardiging kan het reglement nooit in werking treden, zelfs niet als de opzeggingstermijn korter is. Wel kan een werkgever het tijdstip der in werking treding op een lateren dag bepalen, mits hij dat tijdstip niet zoover verschuive dat het doel der wet daardoor illusoir zou worden gemaakt[1]). Uit het woord „frühestens" in § 134*a* leidt von Landmann af, dat voor arbeiders, met welke een opzeggingstermijn van langer dan 14 dagen is overeengekomen, tot na afloop van dien termijn de oude voorwaarden blijven gelden[2]).

Volgens de Zwitsersche Bondswet wordt het reglement verbindend, zoodra het door de overheid is goedgekeurd. Er behoeft geen bepaalde termijn te verloopen tusschen de uitvaardiging van het ontwerp en het verbindend worden daarvan. Men is er minder dan in Duitschland op bedacht geweest het contractueele karakter van het reglement te

---

1) Vgl. von Landmann, II, 273.
2) Von Landmann, II, 275.

handhaven. Ook in de Belgische regeling komt dit karakter niet zoo goed tot zijn recht, al werd het bij de beraadslagingen in de Kamer en in den Senaat door den minister verdedigd. In België moet het reglement eerst door ophanging aan de arbeiders worden bekend gemaakt. Deze kunnen dan gedurende acht dagen hunne opmerkingen daarover inbrengen. Hetzij nu het reglement ten gevolge dier opmerkingen wordt gewijzigd of niet, veertien dagen na de ophanging treedt het in werking. Deze termijn kan door den ondernemer worden verlengd, doch hij mag de twee maanden niet te boven gaan. Wil de ondernemer van dit recht gebruik maken, dan moet het reglement den dag aangeven, waarop het van kracht wordt. Indien het reglement volgens Koninklijk Besluit bijzondere voorschriften moet bevatten betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid of de betamelijkheid, treden deze aanstonds na den dag hunner publicatie in werking.

De uitvaardiging, die men een aanbod van den ondernemer aan ieder der arbeiders kan noemen, geschiedt doordat het reglement op eene voor alle arbeiders toegankelijke plaats wordt opgehangen. Het opgehangen exemplaar moet voortdurend in leesbaren toestand onderhouden worden. In Duitschland moet het onder opgave van den datum onderteekend zijn door den werkgever of diens vertegenwoordiger en het tijdstip aangeven waarop het in werking treedt[1]). Ook de Belgische wet eischt onderteekening door den werkgever. In Zwitserland moet het opgehangen exemplaar met groote

[1]) Is aan een dezer vereischten niet voldaan, dan kan het reglement geen bindende kracht verkrijgen, meent von Landmann (t. a. p., bl. 274), omdat een duidelijk kenbare wilsverklaring van den kant van den werkgever ontbreekt.

letters gedrukt en van de goedkeuring der kantonale regeering voorzien zijn. Om de ondernemers niet tot onnoodige kosten te noodzaken worden in kleinere fabrieken *geschreven* exemplaren toegelaten.

Strikt genomen moet het voldoende worden geacht het reglement op een enkele plaats op te hangen, wanneer deze maar voor alle arbeiders toegankelijk is, b.v. aan den ingang der fabriek. In groote inrichtingen is het natuurlijk beter dit op verschillende plaatsen te doen, vooral indien niet alle arbeiders door denzelfden ingang hun plaats plegen te bereiken.

Door enkele ophanging in de fabriek wordt echter geen voldoende waarborg verkregen dat de werklieden inderdaad de bepalingen van het reglement voldoende leeren kennen. Men mag vragen of de werkman heeft leeren lezen, of hij het nog kan, als hij het geleerd heeft, en of hij gemakkelijk leest. Ten gevolge der ruime verspreiding dezer elementaire kunst zal op die vraag tegenwoordig wellicht zelden meer ontkennend behoeven te worden geantwoord. Maar is het reglement wel op een geschikte plaats opgehangen? is het goed zichtbaar? is het niet te zeer ingewikkeld om bij een vluchtige lezing te worden begrepen? heeft de arbeider overdag of 's avonds tijd om het te lezen? wordt een gezette lectuur door het toeziend personeel niet beschouwd als een uitdaging, als een begin van insubordinatie? Deze en meer vragen van dien aard kunnen worden gesteld. En niet altijd zal men hierop een bevredigend antwoord ontvangen. Terecht hebben daarom de Duitsche en Zwitsersche wetgevers de bepaling gemaakt dat aan iederen arbeider bij zijne in dienst treding een exemplaar van het reglement moet worden ter hand gesteld. Wel is hiervan de verbindende kracht niet afhankelijk[1]). Doch de werkman kan dan toch beter nagaan

[1]) Zoo althans schijnt in Duitschland de meest algemeene opvatting

welke zijne rechten en verplichtingen zijn. Hij kan zich het reglement thuis laten voorlezen, indien hij zelf niet lezen kan. Hij kan het op zijn gemak raadplegen, zoo dikwijls hij wil.

In België is uitreiking van een exemplaar aan ieder werkman niet voorgeschreven. Een daartoe strekkend voorstel werd in de Kamer en bij hernieuwde indiening ook in den Senaat verworpen. Moge deze bepaling voor de kleinere bedrijven, waartoe de Belgische wet zich langzamerhand gaat uitstrekken, ook al onnoodig zijn en den patroon tot nuttelooze uitgaven dwingen, voor grootere ondernemingen wordt ze niet dan met schade gemist.

Daarentegen wordt in de Belgische wet uitdrukkelijk het recht van den werkman erkend om van het reglement afschrift te nemen. Tevens vindt men hier nog eene bepaling die in andere wetten vergeefs wordt gezocht, nl. deze, dat onder het reglement naam en woonplaats der van wege de regeering met de arbeidsinspectie belaste personen moet worden aangeslagen. Door sommige ondernemers schijnt aan deze bepaling slechts noode te worden voldaan [1]).

Nog in een ander opzicht onderscheidt de Belgische wet zich gunstig van hare voorgangsters in andere landen. De slotalinea van het eerste artikel bepaalt, dat het reglement

---

te zijn. Vgl. Von Landmann II bl. 291 v. Zie ook Dr. Emil Unger. Entscheidungen des Gewerbegerichts zu Berlin, bl. 165 v. Sommigen echter eischen voor de bindende kracht uitreiking van een exemplaar aan iederen arbeider. Het reglement, zeggen zij, dat door ophanging is uitgevaardigd, wordt tegenover den afzonderlijken arbeider slechts daardoor verbindend, dat hem een exemplaar ervan wordt ter hand gesteld. Uitspraken in dien geest vindt men bij Unger vermeld.

In Zwitserland werd beslist: „dass das Reglement aber verbindlich sei, sowie dafür gesorgt is, dass der Arbeiter es täglich zu Gesicht bekommt und sich mit dessen Bestimmungen vertraut machen kann". (Berichte der eidg. Fabrikinspektoren über 1898 u. 1899, bl. 45.)

[1]) Vgl. Rapports annuels 1898, bl. 23, 1899, bl. 105.

moet gesteld zijn in het Fransch, in het Vlaamsch, in het Duitsch of in meer dan een van die talen, zoodat alle in de onderneming werkzame arbeiders het kunnen verstaan. In alle geval verdiende het aanbeveling, dat aan ieder werkman een exemplaar moest worden uitgereikt, dat gesteld is in een voor hem verstaanbare taal. In de fabrieken van chemische producten in Schwaben en Neuburg worden, naar Bodeux[1]) vermeldt, de reglementen voor de Italiaansche werklieden in het Italiaansch vertaald.

Daar de verbindende kracht van het eenmaal in werking zijnde reglement op een overeenkomst van den patroon met ieder afzonderlijk arbeider steunt, mag hierin slechts met wederzijdsch goedvinden verandering worden gebracht Wijziging van bestaande reglementen of geheel nieuwe reglementen mogen daarom voor ieder arbeider niet eerder in werking treden dan na afloop van den opzeggingstermijn. Hiertoe zou ten minste de strenge consequentie moeten leiden. Intusschen zou dit in ondernemingen, waar om de een of andere reden niet voor alle arbeiders dezelfde termijnen van opzegging kunnen gelden, misschien moeielijkheden met zich meebrengen. Hieraan kon worden te gemoet gekomen, door den ondernemer de vrijheid te laten een beperkt recht tot eenzijdige wijziging te bedingen. Deze wijzigingen zouden namelijk niet in werking mogen treden dan na den gewonen termijn, die verloopen moet tusschen de aanplakking van het reglement en het tijdstip waarop dit bindende kracht bekomt[2]). Tegelijkertijd zou den werkman een recht tot het vorderen

[1]) t. a. p. bl. 371.

[2]) Deze bepaling zou moeten dienen om den werkman een behoorlijken tijd van beraad te verzekeren en plotselinge wijzigingen der arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

van schadevergoeding moeten worden toegekend, voor zoover deze door die wijziging werkelijk schade lijdt. Aldus wordt in § 35 der Normal-Arbeitsordnung, door dr. Hitze naar de bepalingen der Gewerbeordnung ontworpen voor den Linksrheinischen Verein für Cemeinwohl, het volgende bepaald: „Sollte die Erfahrung einer Ergänzung oder Abänderung dieser Fabrikordnung zweckmässig erscheinen lassen, so behält der Fabrikbesitzer sich vor, solche nach vorheriger Anhörung der Arbeiterausschusses (der grossjährigen Arbeiter) festzusetzen und durch Anschlag bekannt zu geben. Die Abänderungsbestimmungen resp. Nachträge treten frühestens zwei Wochen nach ihrem Erlass in Geltung. Mit Unkenntniss derartig nachträglich erlassenen Bekanntmachungen kann Niemand sich entschuldigen".

TIENDE HOOFDSTUK.

Sanctie en toezicht op de uitvoering der wettelijke voorschriften.

Wanneer van overheidswege eenmaal dwingende voorschriften zijn gegeven, moeten er natuurlijk middelen bestaan om de opvolging dier voorschriften te verzekeren. Naast een voortdurend en waakzaam toezicht op de uitvoering der wet komen hiervoor in aanmerking strafbedreigingen tegen personen, die zich aan overtreding der voorschriften mochten schuldig maken. Omtrent het een en het ander zullen we achtereenvolgens in een nadere beschouwing treden.

I. De strafrechtelijke sanctie.

De noodzakelijkheid eener strafrechtelijke sanctie wordt niet door allen erkend. Sommigen meenen dat men er best buiten kan. En wel door, bij gebreke van een reglement dat volgens de voorschriften der wet is opgemaakt, een van overheidswege vastgesteld reglement als verbindend te beschouwen.

In 1858 werd in het Zwitsersche kanton Zurich een wetsontwerp ingediend, dat een bepaling in dien zin bevatte.

Art. 15, dat echter later uit het ontwerp werd gelicht, bepaalde namelijk het volgende: „Der Regierungsrath erlässt eine allgemeine Verordnung, welche in allen Fabriken gilt, für welche keine besondere Fabrikverordnungen bestehen[1])" Hetzelfde denkbeeld werd in de Belgische Kamer[2]) ontwikkeld. Men wilde daar de reglementen, die bij gebreke der volgens de gewone manier opgemaakte zouden gelden, doen vaststellen door de Conseils de l'industrie et du travail. Met recht werden hiertegen bezwaren geopperd. Want de reglementen, die door anderen dan de onmiddelijk belanghebbenden worden gemaakt, zullen wel eenige algemeene voorschriften over arbeidsduur, ontslag, enz. kunnen bevatten, maar geen regeling van de eigenaardige verhoudingen, die zich in elke bijzondere onderneming voordoen. Bovendien zouden er in het gestelde geval toch nog speciale voorschriften moeten worden gemaakt om de reglementen ter kennis van de arbeiders te brengen, voorschriften, die zonder strafbedreiging misschien niet tot hun recht zouden komen.

In de wetgevingen van Zwitserland, Duitschland, België, enz., zijn ter verzekering van de naleving der wettelijke bepalingen strafbedreigingen opgenomen. Met een civielrechterlijke sanctie als de nietigheid der arbeidsovereenkomst bijgeval de gegeven voorschriften niet worden opgevolgd, meende men zich niet tevreden te mogen stellen. Zou de arbeider hierdoor niet even zwaar of zwaarder getroffen worden dan de werkgever? Zou hij zich op de nietigheid der overeenkomst durven beroepen? Nietigheid eener overeenkomst moet immers door de belanghebbende partij worden inge-

---

[1]) Bitzer t. a. p. bl. 17.

[2]) Annales Parlementaires, Chambre des Représentants 1896, bl. 1054, 1068, 1168.

roepen. Bestaan er strafbepalingen, dan kan het openbaar gezag uit eigen macht optreden.

De Zwitsersche Bondswet bedreigt *elke* overtreding „der wet of van schriftelijke bevelen van het bevoegde gezag" met een boete van 5 tot 500 franken, en in geval van herhaling staat zij den rechter toe *bovendien* een gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden op te leggen (art 19).

De Duitsche Gewerbeordnung stelt verschillende straffen vast. Het besturen eener fabriek zonder een reglement te bezitten, waar dit is voorschreven, en het niet opvolgen van een in laatste instantie bekrachtigd bevel der overheid om een reglement te wijzigen of door een ander te vervangen wordt als misdrijf (*Vergehen*) beschouwd en kan met een geldboete van ten hoogste 300 Mark en bij onvermogen om die te betalen met hechtenis worden gestraft (§ 147). Het minimum der boete bedraagt 3 Mark, het maximum der vervangende hechtenis 6 weken. De verjaringstermijn is drie maanden; daarbij dient echter in aanmerking te worden genomen dat de hier bedoelde delicten veelal zullen bestaan in het laten voortduren van een onwettigen toestand; de verjaring begint dan eerst te loopen, als die toestand heeft opgehouden[1]).

Met een geldboete van ten hoogste 150 Mark en bij onvermogen met een hechtenis van ten hoogste 4 weken wordt gestraft degene, die straffen bedreigt welke hooger zijn dan de wet toelaat of welke niet in het arbeidsreglement voorzien waren, of die boeten of kortingen op het loon wegens contractbreuk op andere wijze besteedt dan het reglement aangeeft. Op dezelfde wijze kan ook worden gestraft

[1]) Voor meer bijzonderheden zie von Landmann II, bl. 403.

degene, die nalaat zijn reglement of de wijzigingen daarvan behoorlijk aan de overheid bekend te maken (§ 148). Met een geldboete van ten hoogste 30 Mark en bij onvermogen met hechtenis van ten hoogste 8 dagen wordt gestraft degene, die zijn reglement niet ophangt, niet in leesbaren toestand houdt of aan de arbeiders geen exemplaren uitreikt (§ 149). Met een geldboete van ten hoogste 20 Mark en bij onvermogen met hechtenis van ten hoogste 3 dagen voor elke overtreding der wet wordt hij gestraft, die de boeten niet naar behooren registreert of aan de met het toezicht belaste ambtenaren geen inzage in zijn boeteregister verleent (§ 150). Alle hier genoemde strafbare feiten worden beschouwd als overtredingen. Het minimum der boete is 1 Mark, de verjaringstermijn, evenals voor de „Vergehen" drie maanden.

Art. 15 der Belgische wet bedreigt een geldboete van 26 tot 1000 franken tegen de leiders van een bedrijf, ondernemers, directeuren of hoofden eener zaak, welke binnen den door de wet bepaalden tijd nog geen reglement hebben ingevoerd of die valschelijk hebben verklaard dat hunne werklieden naar behooren werden geraadpleegd. Voor verschillende andere overtredingen der wet worden straffen bedreigd met een minimum van 26 franken en een maximum van 500, 200 en 100 franken. De strafvervolging verjaart na een jaar. In geval van herhaling binnen het jaar worden sommige straffen verdubbeld[1]).

II. Het toezicht op de uitvoering.

De Zwitsersche wet draagt de zorg voor de uitvoering op aan de kantonale regeeringen, die zich hiervoor kunnen laten vertegenwoordigen zooals zij dat wen-

[1]) Zie artt. 15 en v. der wet.

schelijk oordeelen. De Bondsraad houdt toezicht op de uitvoering en wijst voor dat doel vaste inspecteurs aan, wier bevoegdheden en verplichtingen hij mede omschrijft. Daarenboven kan de Bondsraad, indien hij zulks noodig oordeelt, bijzondere inspecties voor bepaalde industriën of fabrieken gelasten (artt. 17, 18).

Met betrekking tot de fabrieksreglementen waren de Zwitsersche inspecteurs zeer nuttig werkzaam[1]). Nalatige kantonale besturen wezen zij op hunne verplichtingen. Zij bevorderden een gelijke toepassing der wet, die soms in de verschillende kantons verschillend werd uitgelegd. De meeste regeeringen zenden de ingekomen ontwerp-reglementen ten fine van advies aan den inspecteur. Voor het gemak der industrieelen stelden de inspecteurs een model-reglement op, dat alles bevat wat een reglement volgens de wet moet bevatten. Dit model-reglement werd aan alle ondernemers gezonden, naar het schijnt met goeden uitslag[2]).

In verscheidene Zwitsersche industriën schijnt een neiging te bestaan tot het aannemen van „normaal-reglementen", waardoor de arbeidsvoorwaarden voor alle fabrieken van gelijke soort op dezelfde wijze worden geregeld. De inspecteurs moedigen dit streven aan. Dat niet voor elk geval een minutieus onderzoek noodig is, dat de taak der overheid aanmerkelijk wordt verlicht, dat een verwisseling van dienst voor den arbeider minder nadeelen oplevert en dat de productievoorwaarden voor de concurrenten meer gelijk worden

---

[1]) Vgl. C. van Overbergh. Les Inspecteurs du Travail. Louvain et Paris 1893, bl. 313.

[2]) Vgl. Berichte, über 1896 u. 1897, bl. 63; 1898 u. 1899, bl. 144. Het uit 7 artikelen bestaande model-reglement is opgenomen in de Berichte über 1894 u. 1895. Een schets van een arbeidsreglement werd ook gemaakt door de Oostenrijksche inspecteurs van den arbeid. Men vindt het medegedeeld bij Bodeux bl. 380.

gemaakt, beschouwt men als voordeelen dezer normaalreglementen.

Het toezicht op de uitvoering der bepalingen omtrent de arbeidsreglementen draagt de Duitsche wet aan door de Bondsstaten te benoemen ambtenaren op, die desnoods door de locale politie kunnen worden bijgestaan. De regeling der onderlinge verhouding tusschen deze ambtenaren en de politie wordt door de afzonderlijke Bondsstaten vastgesteld. Voor het uitoefenen hunner functie bezitten deze ambtenaren alle bevoegdheden der locale politie, voornamelijk het recht van ten allen tijde inspecties in de fabrieken te houden[1]).

De Belgische wet (art. 15) laat de inspecteurs zelven proces-verbaal der overtredingen opmaken. Dit procesverbaal geldt als bewijs zoolang het tegendeel niet is bewezen. Tot het bloote waken over de uitvoering der wet en het constateeren van overtredingen beperken intusschen de Belgische inspecteurs hunne taak niet. Uit menige bladzijde hunner verslagen blijkt dat zij patroons en arbeiders met raad en daad bijstaan. In vele gevallen werd zonder hunne hulp niets gedaan. Tal van kleine industrieelen waren niet in staat de wet zelf uit te leggen, niettegenstaande een groote menigte circulaires, die hun werden gezonden. De inspecteurs moesten hier persoonlijk tusschenbeide komen[2]).

Het toezicht op de naleving der wetsbepalingen is ongetwijfeld van zeer veel belang. En niet altijd zal het gemak-

---

[1]) Zie verder von Landmann, II bl. 365, meer in het bijzonder over de regeling in Beieren.

[2]) Zie Rapports annuels 1899, bl. 190, 205.

kelijk vallen daarvoor geschikte personen te vinden. Voor een goed inspecteur wordt veel gevorderd. De inspecteur moet een orgaan van den staat zijn, bestemd om conflicten en sociale verwikkelingen, waartoe de vrije regeling der arbeidsvoorwaarden dreigt te leiden, uit den weg te ruimen of de scherpe kanten eraan te ontnemen; hij moet het vertrouwen bezitten van beide partijen, van den patroon en van den werkman; hij moet hun tot middelaar kunnen dienen; hij moet de onwetenden onderrichten en de onwilligen tot hun plicht brengen; maar dit alles met een takt en een voorkomendheid, die niet afstoot, en met een vastberadenheid, die niet nalaat.

De bezigheden onzer arbeidsinspecteurs zijn thans reeds veelomvattend; zij vorderen een aanhoudende inspanning en zouden door vermeerdering met het toezicht op de fabrieksreglementen aanmerkelijk worden verzwaard. Mag men daarom vragen of het bij een wettelijke regeling hier te lande niet wenschelijk ware andere ambtenaren met dit toezicht te belasten, men zal ook dienen te overwegen dat de inspecteurs betere waarborgen voor de goede uitvoering dier taak bieden dan men van de meeste andere ambtenaren vorderen kan. Door hunne gewone bezigheden zijn ze nu eenmaal met den toestand der fabrieken en werkplaatsen bekend en mogen ze geacht worden het vertrouwen der regeering en van het publiek te bezitten. Misschien ware door uitbreiding van het corps of door vermeerdering der ondergeschikte ambtenaren hier iets te bereiken.

ELFDE HOOFDSTUK.

Reglementen en afzonderlijke overeenkomsten.

Er blijft ons nog over de verhouding te bespreken, die tusschen een reglement en afzonderlijke overeenkomsten, welke de werkgever met een of meer zijner arbeiders mocht aangaan, moet bestaan.

De eerste vraag, die zich hierbij voordoet, is deze: moeten dergelijke overeenkomsten, waarbij van de bepalingen van het reglement wordt afgeweken, worden toegelaten? Wij aarzelen niet op deze vraag in het algemeen bevestigend te antwoorden. Bij het streven naar rechtszekerheid en bij alle loffelijke pogingen om de zwakkere partij zooveel mogelijk tegen onrechtmatige handelingen der sterkere te beschermen, mag de behoefte aan vrijheid, die voor iedere industrie noodig is, niet uit het oog worden verloren. Afzonderlijke overeenkomsten buiten het reglement om moeten daarom onder zekere voorwaarden worden toegelaten.

Dit is ook in Duitschland het geval, ofschoon sommigen o. a. Rehm van eene andere meening zijn. Dat de Duitsche wet in dezen zin moet worden uitgelegd blijkt uit

een Erlass van den Pruisischen Minister für Handel und Gewerbe van 27 October 1893[1]), waarin deze „Sonderverträge" als geldig worden erkend. Het blijkt ook uit verschillende bij Unger vermelde vonnissen. O. a. uit een Urtheil des Gewerbegerichts Berlin v. 16 Juli 1895 — IV 417/95 K 5, waarin we lezen: „Nach § 134*c* R. Gew. O. ist der Inhalt der ordnungsmässig erlassenen Arbeitsordnung, soweit er nicht den Gesetzen zuwiderläuft, für Arbeiter und Arbeitgeber rechtsverbindlich. Diese Bestimmung soll wie sich aus den Motiven und den Verhandlungen der Reichstagskommission ergiebt, zum Ausdruck bringen, dass die Arbeitsordnung die Grundlage des Arbeitsvertrages ist, dass die darin enthaltene Bestimmung für die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeiter und Arbeitgeber massgebend ist, *soweit nicht mit den einzelnen Arbeitern besondere abweichende Vereinbarungen getroffen werden*[2])". Eveneens uit een Urtheil des Gewerbegerichts Berlin v. 3 Sept. 1896—655/96 K 2, waarin het volgende gezegd wordt: „Der Erlass der Arbeitsordnung hat nur privatrechtlich die Bedeutung, dass dadurch die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses für die durch Eintritt oder Verbleib in der Fabrik sich ihr unterwerfenden Personen vertragsmässig geregelt werden. Eine von diesen *allgemeinen* Vertragsbedingungen abweichende Regelung durch den *besonderen* Arbeitsvertrag ist zulässig, insoweit sie nicht durch das Gesetz ausgeschlossen ist[3])".

Uit art. 10 al. 2 der Zwitsersche wet van 1877 schijnt men hetzelfde te kunnen opmaken. Bedoeld art. luidt: „Les

---

[1]) Zie A. Reger's Entscheidungen Bd. 14 bl. 137.

[2]) Unger t. a. p. bl. 168

[3]) Unger t. a. p. bl. 175. Zie eveneens aldaar op bl. 174 het Urtheil des Kgl. Landgerichts I Berlin v. 24 Nov. 1896 — S 46/86 C. K. 8 en het Urtheil des Gewerbegerichts Berlin v. 3 Mai 1895 — II 308/95 K. 2.

conventions spéciales entre patrons et ouvriers et les règlements de fabrique pourront aussi déterminer que le paiement a lieu tous les mois". „Conventions speciales" en „règlements de fabrique" worden hier op eene lijn gesteld. Waar nu in ieder fabriek een reglement moet bestaan dat o. a. een regeling bevat „sur le paiement des salaires", zal met die „conventions spéciales" wel bedoeld zijn overeenkomsten, waarbij van de in het reglement vervatte regeling wordt afgeweken.

Niet aldus is de toestand in België. Daar zijn afzonderlijke overeenkomsten buiten het reglement niet rechtsgeldig. Uit de discussie in den Senaat bleek duidelijk dat dit de bedoeling der regeering was. De heer Guinotte stelde er het volgende amendement voor: „Art. 25. Sauf en ce qui concerne les articles 1 et 11 qui subsistent nonobstant toute stipulation contraire, la présente loi ne sera pas opposable aux conventions écrites, intervenues entre patrons et ouvriers, que ceux-ci aient, agi individuellement ou par mandataires, librement et régulièrement désignés.

„Les dites conventions sont exemptées de tous droits de timbre et d'enregistrement".

De minister kon zich niet vereenigen met den „sens beaucoup trop large de l'amendement". Het werd verworpen. Of de minister zich bij een meer gepreciseerd en minder ruim voorstel in denzelfden geest zou hebben neergelegd, is moeielijk te zeggen. Wel schijnt zijn meening omtrent de al of niet toelaatbaarheid van afzonderlijke overeenkomsten in den beginne nog weinig gevestigd te zijn geweest. Hij bestreed het amendement ten slotte op grond hiervan dat afzonderlijke overeenkomsten door het behandelde wetsontwerp niet verboden werden. Uit deze bestrijding laten wij het voornaamste gedeelte volgen, waaruit tevens de juiste bedoeling van den Belgischen wetgever kan worden afgeleid.

„Il faut", aldus de minister, „dans chaque industrie un règlement d'atelier. Ce règlement doit contenir une série de clauses, mais la loi ne dit pas quel sera le contenu de ces clauses; elle s'en refère aux conventions des parties. En un mot, la loi determine *le cadre*; elle stipule que, sur tel et tel point, il doit être statué.

„Doit-il être statué d'une façon générale en ce sens que toutes les sections d'une industrie, ou même tous les ouvriers d'une section doivent être mis sur la même ligne? Non.

„Il peut y avoir des conventions particulières, c'est-à-dire que le règlement peut être théoriquement — car pratiquement cela ne se conçoit pas, différent pour chaque ouvrier d'un atelier. Je prends, par exemple, les ouvriers de la société Cockerill qui possède des haut-fourneaux, des aciéries, des laminoirs, des charbonnages; voilà autant de catégories pour lesquelles il y aura des règles différentes.

„Je prends maintenant une section spéciale, la fonderie, par exemple. Eh bien, dans la fonderie, il peut y avoir des ouvriers payés à la journée, d'autres payés à la pièce. Le règlement indiquera quel sera le payement pour chaque catégorie d'ouvriers.

„Théoriquement et légalement, il peut donc y avoir autant de conventions constatées par des règlements affichés qu'il y a d'ouvriers.

„Nous ne limitons pas la liberté des conventions; les parties conviendront ce qu'elles voudront, mais ces conventions seront constatées en forme de règlement.

„En un mot, les variétés inhérentes à l'industrie sont respectées; le cadre seul du règlement est imposé, et ce cadre est obligatoire pour tout le monde[1])".

Met deze verdediging kunnen we ons niet geheel vereenigen.

---

[1]) Annales Parlementaires. Sénat, bl. 482, 483.

Het is waar, afzonderlijke overeenkomsten zijn niet uitgesloten. Maar de wijze waarop ze tot stand moeten komen is toch vrij omslachtig en voor vele gevallen niet bruikbaar, omdat ze te veel tijd vordert. Wil b.v. een werkgever wegens een buitengewone bestelling, die spoed vereischt, eene ook voor de arbeiders voordeelige afzonderlijke overeenkomst met eenige zijner werklieden aangaan, dan zal hem dit onder de Belgische wet onmogelijk zijn. Daarenboven mag men vragen of aanplakking van al die afzonderlijke overeenkomsten wel een geschikte wijze is om ze ter kennis der betreffende arbeiders te brengen. Dit geeft veeleer aanleiding tot verwarring.

Onder zekere voorwaarden moesten afzonderlijke overeenkomsten buiten het reglement om dus geoorloofd zijn. De te stellen voorwaarden moeten tot waarborg strekken dat ook door dergelijke overeenkomsten de arbeidsvoorwaarden voldoende geregeld worden, dat de thans bestaande misbruiken worden voorkomen en die overeenkomsten geen middel worden om de wetsbepalingen betreffende de reglementen te ontduiken.

Vooreerst zullen s o m m i g e p u n t e n u i t s l u i t e n d b i j r e g l e m e n t moeten worden geregeld. De Duitsche wet bepaalt dit b.v. voor boeten, straffen en redenen tot ontslag. Ook moet van bepalingen betreffende de veiligheid, de gezondheid, de zedelijkheid enz. niet kunnen worden afgeweken.

Verder zouden de afwijkende overeenkomsten s c h r i f t e l i j k moeten worden opgemaakt, en kon de o n d e r t e e k e n i n g van den werkgever en den belanghebbenden arbeider worden gevorderd, terwijl een aldus onderteekend e x e m p l a a r i n h a n d e n v a n d e n a r b e i d e r zou moeten blijven.

Duidelijk moet worden aangegeven v a n w e l k a r t i k e l van het reglement w o r d t a f g e w e k e n, en w a t i n p l a a t s d a a r v a n wordt overeengekomen. De inhoud der afzonderlijke

overeenkomst zou natuurlijk nooit in strijd mogen zijn met de bepalingen, die de wet omtrent den inhoud der reglementen vaststelt. Ook zou daardoor geen inbreuk mogen worden gemaakt op de rechten, die aan de overige arbeiders krachtens het reglement toekomen.

Werpt men tegen dat door het aangaan van dergelijke overeenkomsten de bepalingen aangaande de reglementen kunnen worden ontdoken, in zooverre geen raadpleging der arbeiders, geen onderzoek der overheid enz. behoeft plaats te hebben, dan blijft tot nog altijd de verplichting bestaan tot het bezit van een reglement. Daarover zijn de arbeiders gehoord, de overheid heeft het onderzocht, exemplaren zijn ervan uitgereikt. De arbeider kan dus vergelijken welke regeling het meest in zijn voordeel is. Hij weet in alle geval welke rechten hem toekomen en welke verplichtingen hij heeft.

De bekendheid der arbeiders met de voorwaarden de overkomst wordt bij deze regeling verzekerd; de misbruiken van het boetestelsel worden voorkomen; eenzijdige wijziging moet, zooals van zelf spreekt, worden verboden; de werklieden moeten ten minste over de in het reglement vervatte arbeidsvoorwaarden zijn gehoord; de wederzijdsche rechten en plichten zijn voldoende geregeld. Er bestaat, meenen wij, alsdan geen reden meer om aan partijen te verbieden naast het reglement afzonderlijke overeenkomsten te treffen.

BIJLAGEN.



Artt. 7 en 8 der Zwitsersche „Loi fédérale concernant le travail dans les fabriques (du 23 Mars 1877)".

Art. 7.

Les fabricants sont tenus d'établir un règlement sur toute l'organisation du travail, sur la police de la fabrique, sur les conditions d'admission et de sortie, sur le paiement des salaires.

Si le règlement statue des amendes, celles-ci ne peuvent pas dépasser la moitié du salaire d'une journée.

Le produit des amendes doit être employé dans l'intérêt des ouvriers, et particulièrement consacré à des caisses de secours.

Les déductions de solde pour travail défectueux ou détérioration de matières premières ne sont pas considérées comme des amendes.

Les fabricants doivent en outre veiller au maintien des bonnes moeurs et au respect des convenances dans les ateliers où sont occupés des ouvrières et des ouvriers.

Art. 8.

Le règlement de fabrique et les modifications qu' on pourrait y apporter doivent être soumis à l'approbation du gouvernement cantonal, qui ne l'accordera que s'ils ne renferment rien de contraire aux dispositions légales.

Les ouvriers seront appelés à émettre leur opinion sur les prescriptions qui les concernent, avant qu' elles aient reçu la ratification de l'autorité.

Le règlement de fabrique, une fois approuvée, lie le fabricant et l'ouvrier. Toute contravention provenant du fait du premier tombe sous le coup des dispositions de l'article 19 de la présente loi.

Si l'application du règlement de fabrique donne lieu à des abues, le gouvernement cantonal peut en ordonner la révision.

Le règlement de fabrique, muni de l'approbation du gou vernement cantonal, est imprimé en gros caractères et affiché à un endroit de la fabrique où il soit en vue. Chaque ouvrier en reçoit un exemplaire lors de son admission dans la fabrique.

BIJLAGE A, 2.

§§ 88 en 90 der Oostenrijksche Gewerbeordnung.

---

§ 88. In den Fabriken und jenen Gewerbsunternehmungen, in welchen über 20 Hilfsarbeitern in gemeinschaftlichen Localen beschäftigt sind, muss eine vom Gewerbsinhaber unterschriebene, sämmtlichen Hilfsarbeitern bei ihren Eintritte zu verlautbarende Arbeitsordnung in den genannten Localen angeschlagen sein, worin mit der Angabe des Zeitpunktes, wann deren Wirksamkeit beginnt, insbesondere folgende Bestimmungen auszudrücken sind:

a/ über die verschiedenen Arbeiterkategorien, sowie über die Art der Verwendung der Frauenspersonen und jugendlicher Hilfsarbeiter;

b/ über die Art und Weise, wie die jugendlichen Hilfsarbeiter den vorgeschriebenen Schulunterricht geniessen;

c/ über die Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit und über die Arbeitspausen;

d/ über die Zeit der Abrechnung und der Auszahlung der Arbeitslöhne;

e/ über die Befugnisse und Obliegenheiten des Aufsichtspersonales;

f/ über die Behandlung der Arbeiter im Falle der Erkrankung oder Verunglückung;

g/ über Conventionalgeldstrafen, welche bei Uebertretung der Arbeitsordnung eintreten und deren Verwendung, dann über andere allfällige Lohnabzüge;

h/ über die Kündigungsfristen und die Fälle, in welchen das Arbeitsverhältnis sogleich aufgelöst werden kann.

Die Arbeitsordnung ist spätestens acht Tage, bevor dieselbe als Anschlag in den Werkstätten angebracht wird, in zwei gleichlautenden Exemplaren der Gewerbehörde vorzulegen, welche, wenn sie in der Arbeitsordnung nichts Gesetzwidriges findet, eines derselben mit ihrem Visum zu versehen und dem Gewerbsinhaber zurückzustellen hat.

§ 90. Die Conventional-Geldstrafen, welchen die Hilfsarbeiter bei Uebertretungen der Arbeitsordnung unterworfen wurden, sowie deren Verwendung, sind in ein Verzeichnis einzutragen, dessen Einsichtnahme der Behörde und den Hilfsarbeitern offen steht, und dessen Vorlage an die Gewerbebehörde zu erfolgen hat, wenn sich ein Hilfsarbeiter durch die Einhebung oder Verwendung der Conventional-Geldstrafe beschwert erachtet.

---

§§ 134a—134h der Duitsche Gewerbeordnung.

---

§ 134*a*. Für jede Fabrik, in welcher in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter beschäftigt werden, ist innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes oder nach der Eröffnung des Betriebes eine Arbeitsordnung zu erlassen. Für die einzelnen Abtheilungen des Betriebes oder für die einzelnen Gruppen der Arbeiter können besondere Arbeitsordnungen erlassen werden. Der Erlass erfolgt durch Aushang (§ 134*e* Absatz 2).

Die Arbeitsordnung muss den Zeitpunkt, mit welchem sie in Wirksamkeit treten soll, angeben und von demjenigen, welcher sie erlässt, unter Angabe des Datums unterzeichnet sein.

Abänderungen ihres Inhalts können nur durch den Erlass von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, dass an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird.

Die Arbeitsordnungen und Nachträge zu denzelben treten frühestens zwei Wochen nach ihren Erlass in Geltung.

§ 134*b*. Die Arbeitsordnung muss Bestimmungen enthalten:

1. über Anfang und Ende der regelmässigen täglichen

Arbeitszeit, sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;

2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung;

3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen bewenden soll, über die Frist der zulässigen Aufkündigung, sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Aufkündigung erfolgen darf;

4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen;

5. sofern die Berwirkung von Lohnbeträgen nach Massgabe der Bestimmung des § 134 Absatz 2 durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.

Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; jedoch können Thätlichkeiten gegen die zur Aufrechthaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden. Alle Strafgelder müssen zum Besten der Arbeiter der Fabrik verwendet werden. Das Recht des Arbeitgebers, Schadenersatz zu fordern, wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

Dem Besitzer der Fabrik bleibt überlassen, neben den in Absatz 1 unter 1 bis 5 bezeichneten, noch weitere die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe betreffende Bestimmungen in die Arbeitsordnung

aufzunehmen. Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter ausserhalb des Betriebes aufgenommen werden.

§ 134*c*. Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 124 vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden. Andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Die Strafen müssen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntniss gebracht werden.

Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichniss einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung, sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern dem in § 139*b* bezeichneten Beamten jederzeit zur Einzicht vorgelegt werden muss.

§ 134*d*. Vor dem Erlass der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu derselben ist den in der Fabrik oder in den betreffenden Abtheilungen des Betriebes beschäftigten grosz jährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt derselben zu äussern.

Für Fabriken, für welche ein ständiger Arbeiterausschuss besteht, wird dieser Vorschrift durch Anhörung des Ausschusses über den Inhalt der Arbeidsordnung genügt.

§ 134*e*. Die Arbeitsordnung, sowie jeder Nachtrag zu derselben ist unter Mittheilung des seitens der Arbeiter geäusserten Bedenken, soweit die Aeusserungen schriftlich oder zu Protokoll erfolgt sind, binnen drei Tagen nach den Erlass in zwei Ausfertigungen unter Beifügung der Erklärung, dass und in welcher Weise der Vorschrift des § 134*d* genügt ist, der untern Verwaltungsbehörde einzureichen.

Die Arbeitsordnung ist an geeigneter, allen betheiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhängen. Der Aushang muss stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Die Arbeitsordnung ist jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen.

§ 134*f*. Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben, welche nicht vorschriftsmässig erlassen sind, oder deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sind auf Anordnung der untern Verwaltungsbehörde durch gesetzmässige Arbeitsordnungen zu ersetzen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern.

Gegen diese Anordnung findet binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde statt.

§ 134*g*. Arbeitsordnungen, welche vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden sind, unterliegen den Bestimmungen der §§ 134*a* bis 134*c*, 134*e* Absatz 2, 134*f*, und sind binnen vier Wochen der untern Verwaltungsbehörde in zwei Ausfertigungen einzureichen. Auf spätere Abänderungen dieser Arbeitsordnungen und auf die seit dem 1. Januar 1891 erstmalig erlassenen Arbeitsordnungen finden die §§ 134*d* und 134*e* Absatz 1 Anwendung.

§ 134*h*. Als ständige Arbeiterausschüsse im Sinne der §§ 134*b* Absatz 3 und 134*d* gelten nur:

1. diejenigen Vorstände der Betriebs- (Fabrik-) Krankenkassen oder anderer für die Arbeiter der Fabrik bestehender Kasseneinrichtungen, deren Mittglieder in ihrer Mehrheit von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;

2. die Knappschaftsältesten von Knappschaftsvereinen, welche die nicht den Bestimmungen der Berggesetze unterstehenden Betriebe eines Unternehmers umfassen, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;

3. die bereits vor dem 1. Januar 1891 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden;

4. solche Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabtheilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besondern Abtheilungen des Betriebes erfolgen.

BIJLAGE A, 4.

De Belgische „Wet nopens de werkplaats-reglementen" van 15 Juni 1896.

Art. 1. — In de nijverheids- en handelsondernemingen, alsook in de diensten van provinciën en gemeenten, die ten minste tien werklieden bezigen, moet een geschreven werkplaats-reglement vastgesteld worden in der voege door de tegenwoordige wet voorzien.

Deze verplichting kan bij koninklijk besluit uitgebreid worden tot ondernemingen die minder dan tien werklieden bezigen. Zij zal voor 't jaar 1900 toepasselijk gemaakt worden op de ondernemingen, die ten minste vijf werklieden bezigen.

Worden uitgezonderd de landbouwondernemingen, alsmede de nijverheids- en handelsondernemingen, waar de ondernemingsbaas enkel werkt met zijn gezin of met leden zijner familie, die bij hem wonen, of wiens werklieden moeten beschouwd worden als dienstboden of lieden, die tot den huize behooren.

Het werkplaats-reglement moet, 't zij in het Fransch, 't zij in het Vlaamsch, 't zij in het Duitsch, 't zij in verschillende

dezer talen opgesteld zijn, derwijze dat al de werklieden in de onderneming gebezigd het verstaan.

Art. 2. — Het werkplaats-reglement moet aanduiden binnen de palen overeenkomende met den aard der onderneming :

1°. Het begin en het einde van den regelmatigen werkdag, de rustpoozen, de regelmatige dagen van werkschoving ;

2°. De wijze waarop het loon bepaald wordt en namelijk of de werkman betaald wordt per uur, per dag, per stuk of bij onderneming ;

3°. Als de werkman per stuk of bij onderneming betaald wordt, de wijze van meten en van nazicht ;

4°. De tijdstippen van betaling der werkloonen.

Indien de werklieden in de werkplaatsen maar verblijven om er de grondstoffen te nemen of er de opbrengst van hun werk te overhandigen, wordt de aanduiding van het hoogerstaande 1° vervangen door deze van de dagen en uren, waarop men toegang heeft tot de werkplaatsen.

Art. 3. — Daar, waar de onderneming zulks medebrengt, moet het werkplaats-reglement verder aanduiden :

1°. De rechten en de plichten van het toeziend personeel, het verhaal gelaten aan de werklieden in geval van klacht of moeilijkheden ;

2°. De leveringen, die den werkman gedaan worden mits afhouding op het werkloon ;

3°. Ingeval een voorafgaande opzeg geëischt wordt, het vereischte getal dagen, alsmede de gevallen, waarin het verdrag mag verbroken worden zonder voorafgaande opzeg door de eene of de andere der partijen ;

4°. Indien er straffen of boeten bestaan, den aard der straffen, het bedrag der boeten en 't gebruik dat er van wordt gemaakt.

Art. 4. — Geene andere straffen of boeten mogen opgelegd worden dan die door het reglement voorzien.

De straffen of boeten moeten bekend gemaakt worden aan degenen, die ze kregen den dag zelven, dat ze opgelegd worden, of, in geval van verhindering zoo haast mogelijk. Ze worden ingeschreven op een staat, die, tegenover de namen der gestrafte werklieden, den datum en de reden van de straf vermeldt, alsmede den aard der straf of 't bedrag der boete.

Die staat heeft de goedkeuring noodig, voor den betaaldag, van den baas of van een bestuurder der onderneming. Hij moet, bij ieder aanzoek, vertoond worden aan de opzieners van den arbeid.

Art. 5. — Een koninklijk besluit mag bevelen dat, voor zekere klassen van bepaalde ondernemingen, het werkplaatsreglement daarenboven zal aanduiden :

1°. De bijzondere maatregelen aangenomen tot vrijwaring van de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid ;

2°. De eerste zorgen aan de werklieden te verstrekken in geval van ongeluk.

Art. 6. — Binnen de zes maanden na de afkondiging dezer wet zal de Koning de afdeelingen der nijverheids- en arbeidsraden bijeenroepen, opdat deze, zich steunende op het gebruik, model-reglementen zouden opmaken overeenkomstig de bepalingen van vorenstaande artikelen.

Art. 7. — Vooraleer van kracht te zijn, moet elk nieuw reglement of elke verandering van vroeger reglement, ter kennis van de werklieden worden gebracht bij middel van plakbrieven.

Gedurende ten minste acht dagen na het uitplakken, houdt de ondernemingsbaas ter beschikking van zijne werklieden een register of schrijfboek waar deze, hetzij ieder voor zichzelve, hetzij in voorkomend geval door hunne vertegenwoordigers bij den fabriekraad of bij alle andere soortgelijke afvaardiging, de opmerkingen die zij zouden te maken hebben, mogen inschrijven.

De werklieden mogen, binnen hetzelfde tijdsverloop, hunne opmerkingen persoonlijk en schriftelijk doen geworden aan den arbeidsopziener van het gebied. De opziener maakt die opmerkingen over aan den ondernemingsbaas, binnen drie dagen na de ontvangst.

De opmerkingen moeten door de werklieden onderteekend zijn ; nochtans, wanneer deze het verlangen zullen uitgedrukt hebben, zullen hunne namen niet mogen medegedeeld, noch bekend gemaakt worden.

Gewijzigd of niet, treedt het reglement of de verandering van het reglement in voege veertien dagen na het uitplakken. De ondernemingsbaas heeft het recht dat tijdsbestek te verlengen, waarvan echter de algemeene duur nooit de twee maanden mag te boven gaan ; ingeval van dat recht gebruik gemaakt wordt, moet het uitgeplakt ontwerp den datum vermelden, waarop het van kracht wordt.

De ondernemingsbaas zendt naar den werkrechtersraad en naar den arbeids-opziener een afschrift van 't bepaald aangenomen reglement of verandering van reglement.

Art. 8. — Op ieder reglement of wijziging van reglement

moet de bevestiging vermeld staan, degelijk onderteekend door den ondernemingsbaas, van de regelmatige raadpleging der werklieden overeenkomstig artikel 7 der wet.

Art. 9. — De vroegere reglementen of gebruiken blijven bestaan tot het van kracht worden van het nieuw werkplaats-reglement.

Evenwel, indien het reglement, overeenkomstig artikel 5, bijzondere maatregelen moet behelzen betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid, zullen die maatregelen, bij afwijking van artikel 7, alinea 5, voorloopig van kracht worden van den dag af van het uitplakken.

Art. 10. — De reglementen opgemaakt overeenkomstig de tegenwoordige wet, verbinden de partijen voor gansch den duur der dienstneming, zoowel voor de verplichtende bepalingen hierboven vermeld, als voor de niet verplichtende bepalingen die er zouden bijgevoegd zijn tot vaststelling der voorwaarden van het werkverdrag.

Art. 11. — Het reglement wordt en blijft uitgeplakt in de plaatsen van de onderneming, op eene in 't oog loopende plaats.

Ieder werkman heeft het recht er afschrift van te nemen.

Onder aan het werkplaats-reglement worden de namen en de verblijfplaats uitgeplakt van de afgevaardigden der Regeering voor het arbeidstoezicht.

Art. 12. — De ondernemingsbazen aan de tegenwoordige wet onderworpen houden een nauwkeurigen staat van hun werkend personeel, volgens een model opgemaakt door het bestuur.

Art. 13. — Een koninklijk besluit zal de ondernemingen aanduiden, voor welken een afdruk der wetten en besluiten betreffende de gezondheid en de veiligheid door den ondernemingsbaas ter beschikking der werklieden moet gesteld worden.

Hetzelfde besluit zal de wetten en besluiten aanduiden door die verplichtingen bedoeld.

Art. 14. — De afgevaardigden der Regeering voor het arbeidstoezicht hebben vrijen toegang tot de lokalen gebezigd voor de onderneming, Zij waken over de uitvoering dezer wet en stellen de overtreding vast bij middel van processen-verbaal, die als de uitdrukking der waarheid worden beschouwd zoolang het tegendeel niet bewezen is.

Een afschrift van het proces-verbaal zal, binnen acht en veertig uren, overhandigd worden aan den overtreder, op straf van nietigheid.

Art. 15. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 1000 fr. de nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerschers, die binnen de wettelijke tijdsbestekken zich geen reglement hebben aangeschaft of die valschelijk zullen verklaard hebben dat hunne werklieden regelmatig werden geraadpleegd.

Worden gestraft met eene boete van 26 tot 1000 frank de nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerschers, die zullen nagelaten hebben in hunne reglementen een of meer bepalingen op te nemen voorzien door de artikelen 2, 3, 1° en 2°, 5 en 8.

In bovenstaande gevallen wordt de straf andermaal toegepast zoo hij, die de overtreding beging, zal verwaarloosd hebben zich naar de wet te schikken binnen de drie maan-

den na de veroordeeling of na het beteekenen van de veroordeeling indien ze bij verstek werd uitgesproken.

Art. 16. — Worden gestraft met eene boete van 26 tot 200 frank, de nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerders, die overtredingen begaan tegen de artikelen 4, 11, 12, 13 en 24 dezer wet.

Art. 17. — De nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerders, die het toezicht, ingericht krachtens deze wet, zullen verhinderd hebben, worden gestraft met eene boete van 26 tot 100 frank, ongeminderd, in voorkomend geval de toepassing der straffen voorzien in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek.

Ingeval van hervalling binnen de twaalf maanden na de voorgaande veroordeeling, wordt de straf verdubbeld.

Art. 18. — Hoofdstuk VII en artikel 85 van het boek I van 't Strafwetboek zijn toepasselijk op de overtredingen door deze wet voorzien.

Art. 19. — De openbare actie als gevolg ven eene overtreding der bepalingen van de tegenwoordige wet, vervalt na een jaar.

Art. 20. — De nijverheidsbazen zijn burgerlijk verantwoordelijk voor 't betalen der boeten, uitgesproken ten laste van hun bestuurders of beheerders.

Art. 21. — De koninklijke besluiten die voor doel zouden hebben de verplichting van een werkplaats-reglement uit te breiden tot ondernemingen, die minder dan tien werklieden bezigen, zullen den datum van hunne van krachtwording aan-

duiden, alsmede het tijdsbestek, dat zal gegeven worden aan de ondernemingsbazen om zich naar de wettelijke bepalingen te schikken.

Overgangs-bepaling.

Art. 22. — De ondernemingsbazen hebben tijd tot den 31 December 1897 om hunne werkplaats-reglementen op te stellen of te wijzigen overeenkomstig de wet.

Bijgevoegde bepalingen.

Art. 23. — De volgende bepaling wordt gevoegd bij de eerste alinea, 1°, van artikel 7 der wet van 16 Augustus 1887, houdende regeling van de betaling van 't werkloon der arbeiders: „alsmede wegens vergoedingen voor slecht werk, misbruik van grondstoffen of beschadiging van gereedschappen, grondstoffen of voortbrengsels".

Art. 24. — Het totaal der per dag aan den werkman opgelegde boeten, mag niet meer bedragen dan het vijfde van zijn dagelijksch loon.

De opbrengst der boeten moet gebruikt worden ten voordeele der arbeiders.

BIJLAGE B, I.

Reglement voor de arbeiders der Porseleinfabriek van de firma Louis Regout & Zoon te Maastricht.

HOOFDSTUK I.

Aanneming en ontslag.

Art. 1. — De aanneming van arbeiders geschiedt door den directeur of een speciaal hiertoe gemachtigd hoofdbeambte.

Art. 2. — Kinderen beneden 14 jaren worden niet toege laten. Hiervan zijn uitgezonderd de kinderen werkzaam aan het schilder- en drukwerk, het randjespolijsten en in de verniskamer en het magazijn, voor welke de minimum leeftijd op 13 jaren en 6 maanden is vastgesteld.

Art. 3. — Gehuwde vrouwen worden niet in dienst der fabriek aangenomen.

Meisjes vóór haar huwelijk in de fabriek werkzaam zullen echter wegens het voltrokken huwelijk niet ontslagen worden, doch de directie als zijnde van oordeel dat de plaats der gehuwde vrouw niet in de fabriek doch in het huisgezin is,

zal er steeds naar streven om het aantal der gehuwde vrouwen in de fabriek te beperken, voor zooverre dit zonder ernstige bezwaren voor de betrokken personen kan geschieden.

Art. 4. — Het ontslag uit den dienst der vennootschap wordt gegeven door den directeur of diens gemachtigde, doch in het laatste geval steeds met voorkennis van den directeur.

Art. 5. — Het ontslag treedt niet eerder in werking dan 14 dagen nadat aan den betrokken arbeider hiervan is kennis gegeven, behoudens de bevoegdheid van de directie om een arbeider vroeger te ontslaan met uitbetaling, tot na afloop van den veertiendaagschen termijn, van zijn in de laatste drie maanden gemiddeld verdiend dagloon.

Onmiddellijk ontslag zonder schadevergoeding kan gegeven worden, wanneer een arbeider weigert zijn gewoon werk behoorlijk te verrichten, of zonder kennisgeving langer dan drie achtereenvolgende dagen wegblijft.

Art. 6. — De arbeiders zijn eveneens verplicht 14 dagen vooraf de directie te waarschuwen wanneer zij den dienst der vennootschap willen verlaten. Indien zij hieraan niet voldoen, verbeuren zij voor elken dag dien zij vroeger wegblijven, een bedrag gelijkstaande met hun gemiddeld dagloon berekend over de laatste drie maanden.

Art. 7. — Plichtverzuim kan, naar mate van den omvang of de herhaling tengevolge hebben:

a. waarschuwing;

b. tijdelijke opdracht van minder loonende werkzaamheden;

c. niet toelaten in de fabriek gedurende één of meer dagen;

d. ontslag uit den dienst der vennootschap.

Te laat komen geldt als plichtverzuim.

Art. 8. — De arbeider, die uit den dienst der vennootschap is ontslagen, kan slechts bij uitzondering en met voorkennis van den directeur opnieuw worden opgenomen.

HOOFDSTUK II.

Loon.

Art. 9. — Het loon wordt geregeld in verband met :

a. de vereischte bekwaamheid of handigheid,

b. de vereischte lichamelijke krachtsinspanning,

c. het vereischte plichtsbesef,

d. de bijzondere bezwaren, die aan den arbeid zijn verbonden.

Art. 10. — De uitbetaling van het loon heeft iederen Zaterdag plaats.

Voor degenen, die stukwerk verrichten, geschiedt de berekening der verdienste over een termijn van 2 weken.

Op den Zaterdag waarop de opname van het stukwerk plaats heeft, wordt circa de helft van de vermoedelijke verdienste op rekening uitbetaald en het restant op den daaropvolgenden Zaterdag.

Art. 11. — Kortingen op het loon hebben alleen plaats ter betaling der bijdrage aan de in Hoofdstuk VII en VIII vermelde instellingen.

Geldboeten worden niet geheven, doch wegens beschadiging van goederen kan in geval van opzet de geheele en ingeval van nalatigheid een gedeelte (hoogstens $^1/_5$) der veroorzaakte schade van het loon worden afgehouden.

HOOFDSTUK III.

Arbeidsduur.

Art. 12. — De normale arbeidsdag is van 10 uren, nl.:
van 's morgens 6.40—11.40 uur (Greenwich tijd)
en van 's namiddags 1.10— 6.10 „ „ „ met
een korte tusschenpoozing ten 8.40 uur 's morgens en 3.40 uur 's namiddags.

Art. 13. — Alleen bij uitzondering zal overwerk plaats hebben, terwijl als maximum arbeidsduur zal gelden 66 uren per week.

Deze maximum arbeidsduur is niet toepasselijk op den machinist, den riemenmaker, de stokers en bijstokers, de ovenmetselaars en den losploeg, voor wie de maximum arbeidsduur 72 uren per week zal bedragen. Indien echter deze arbeiders meer dan 66 uren per week moeten werken, zal voor deze meerdere uren 4 centen per uur extra loon worden betaald.

HOOFDSTUK IV.

Zondagsrust.

Art. 14. — Op Zondag en geboden christelijke feestdagen zal niet gewerkt worden.

Art. 15. — Alleen bij uitzondering en ingeval van hooge noodzakelijkheid zal hiervan worden afgeweken met dispensatie der geestelijke overheid, die door de directie ook voor de arbeiders wordt aangevraagd.

Art. 16. — Voor allen arbeid, welke Zondags moet verricht worden zal 6 centen per uur extra-loon worden betaald.

HOOFDSTUK V.

Goede orde, veiligheid en zedelijkheid.

Art. 17. — De directeur regelt de werkzaamheden en stelt dienaangaande de noodige voorschriften en bepalingen vast, waaraan ieder lid van het arbeiderspersoneel zich zal hebben te onderwerpen.

Art. 18. — Ieder arbeider is gehoorzaamheid verschuldigd aan degenen, die in rang boven hem gesteld zijn.

Deze laatsten zullen zorgen, dat zij flink, doch tevens beleefd en onpartijdig optreden tegen over allen die onder hun gezag gesteld zijn.

Allen behooren in wederzijdsch belang te streven naar samenwerking van de directie met de arbeiders.

Art. 19. — Het is ten strengste verboden geschenken aan te nemen van iemand over wien men eenig gezag in de fabriek uitoefent.

Art. 20. — Zonder bijzondere vergunning van de directie mogen de arbeiders tijdens den schafttijd niet in de fabriek verblijven. Zij kunnen gebruik maken van de schaftlokalen buiten de fabriek, alwaar koffiewater ter hunner beschikking is.

Art. 21. — De arbeiders zijn gehouden nauwkeurig alle voorschriften in acht te nemen, die gegeven worden ter voorkoming van ongevallen, en hunne medewerking te verleenen, opdat de wetten, die den arbeid in fabrieken regelen, in deze fabriek getrouw worden nageleefd.

Art. 22. — Niemand mag zich zonder gegronde redenen

begeven in lokalen, alwaar zijne aanwezigheid volgens den aard van zijn werk niet wordt vereischt.

Art. 23. — Het is ten strengste verboden sterke dranken in de fabriek te brengen. Overtreding van dit verbod zal met ontslag worden gestraft.

Art. 24. — Het werken in dezelfde lokalen door personen van verschillend geslacht zal zooveel doenlijk worden vermeden. Waar dit in enkele gevallen wegens den aard der werkzaamheden onvermijdelijk is, zal behoorlijk toezicht aanwezig zijn, terwijl bovendien het arbeiderspersoneel zelve — onder bedreiging van ontslag — verplicht is, om alles na te laten, wat aanstoot voor de zedelijkheid kan geven.

Art. 25. — Dronkenschap, vloeken en spreken van onzedelijke taal zal als ernstig plichtverzuim worden gestraft.

HOOFDSTUK VI.

Fabrieksraad.

Art. 26. — Ter bevordering van de goede verstandhouding tusschen de directie en het arbeiderspersoneel en om beider belangen door onderlinge samenwerking beter te kunnen behartigen, is eene vertegenwoordiging van het arbeiderspersoneel ingesteld onder den naam van „fabrieksraad".

Art. 27. — De fabrieksraad treedt op als bemiddelingsorgaan tusschen de directie en het arbeiderspersoneel en is bovendien belast met het in de Hoofdstukken VII en VIII vermelde beheer der ziekenkas en kas voor geneeskundige hulp.

Art. 28. — De fabrieksraad is samengesteld uit 8 leden, zijnde de afgevaardigden van de navolgende 8 groepen, waarin te dien einde het arbeiderspersoneel naar gelang der werkzaamheden is ingedeeld :

1ste Groep. Schilderen, graveeren, drukken, inpakken en magazijnwerk.

2de „ Gipsbewerken, platvormen en afdraaien.

3de „ Persvormen, borden-, schoteltjes- en kopjesvormen.

4de „ Garneeren.

5de „ Cassettenaard-bereiden, cassetten-vormen, randjespolijsten en vernisgeven.

6de „ Biscuit-ovenploeg.

7de „ Vernis-ovenploeg.

8ste „ Bereiden van porseleinaarde, lossen en diversen.

Art. 29. — De mannelijke arbeiders van iederen groep, die den leeftijd van achttien jaren bereikt hebben, kiezen bij besloten briefjes met gewone meerderheid van stemmen, uit hun midden een meerderjarig afgevaardigde voor den tijd van 2 jaren. De helft der leden van den fabrieksraad treedt, volgens een op te maken rooster, af op den 1sten Januari van ieder jaar.

Art. 30. — De gewone tijd der verkiezing is de eerste helft van December. Alsdan wordt voorzien in de vervulling van de plaatsen der leden, die op den 1sten Januari daarop volgend moeten aftreden.

De verkiezing ter vervulling van plaatsen die door ontslag, overlijden of om eene andere reden openvallen heeft plaats binnen een maand na het openvallen.

Art. 31. — De fabrieksraad houdt zijne gewone vergaderingen met den directeur der vennootschap in den loop der 3de week van de maanden Januari, Maart, Mei, Juni, September en November.

De directeur kan bovendien den fabrieksraad op andere tijdstippen samenroepen, terwijl de fabrieksraad -- op zijn verlangen ook zonder den directeur — kan vergaderen zoo dikwijls de raad het noodig oordeelt.

Van het verhandelde wordt een procesverbaal in een daartoe aangelegd register opgemaakt en door de aanwezigen onderteekend.

Art. 32. — Wegens tijdverlies wordt aan de leden door de vennootschap eene vergoeding voor het bijwonen der vergaderingen toegekend.

Art. 33. — Ieder lid van den fabrieksraad behartigt de algemeene belangen der arbeiders en der fabriek, doch in het bijzonder die van den groep der arbeiders, die hem heeft afgevaardigd.

Art. 34. — Ieder arbeider behoudt, buiten zijne vertegenwoordiging in den fabrieksraad, het recht om over zijn belangen den directeur op diens kantoor alleen te spreken.

HOOFDSTUK VII.

Ziekenkas.

Art. 35. — Alle mannelijke arbeiders der fabriek, die den leeftijd van 18 jaren bereikt hebben en tot het vaste arbeiderspersoneel behooren zijn lid der ziekenkas.

De fabrieksraad is bevoegd, behoudens goedkeuring van den directeur, aan iemand tijdelijk het lidmaatschap te ontzeggen.

Art. 36. — Elk lid stort in de ziekenkas een door den fabrieksraad vast te stellen percentage van zijn verdiend loon, welk bedrag bij de betaling van het loon wordt ingehouden. Van wege de fabriek wordt een bijdrage aan de ziekenkas verleend gelijkstaande met die der arbeiders.

Art. 37. — De bijdrage der arbeiders kan naar gelang van den toestand der kas worden verhoogd of verlaagd, doch zal niet meer dan 2 % van het loon bedragen.

Art. 38. — De hoogte der bijdrage wordt vastgesteld volgens het stelsel van jaarlijkschen omslag, zoodat voor elk kalenderjaar de gezamenlijke bijdragen der arbeiders en der fabriek ongeveer de jaarlijksche uitgaven zullen dekken.

De bijdragen zullen ook hooger mogen gesteld worden, doch met deze beperking dat het bedrag der in de kas aanwezige gelden niet meer dan drie duizend gulden zal mogen bedragen.

Indien de ziekenkas, nadat de bijdrage der arbeiders op 2 % is vastgesteld, een nadeelig saldo mocht aanwijzen, zal de in het volgende artikel bedoelde uitkeering worden verlaagd.

Art. 39. — De leden, die volgens een bewijs van den behandelenden geneesheer, door ziekte, verwonding of gebreken niet in staat zijn tot werken, zullen te beginnen met den derden dag, voor iederen werkdag eene uitkeering genieten ten bedrage van de helft van hun dagloon, berekend naar hunne gemiddelde verdienste per werkdag van 10 uren in het laatst voorafgaand jaar, of in een korteren

termijn voor zooverre zij nog geen jaar in de fabriek werkzaam zijn.

De uitkeering kan vanaf den eersten dag geschieden indien de onbekwaamheid tot werken ontstaan is, binnen de zes dagen nadat degene, die eene uitkeering genoot zijne werkzaamheden heeft hervat.

Art. 40. — Zoowel voor de bijdrage als voor de uitkeering komen dagloonen boven 2.60 gld. voor het meerdere niet in aanmerking.

Art. 41. — Indien de onbekwaamheid tot werken het gevolg is van een ongeval in en door het bedrijf ontstaan, zal de uitkeering vanwege de ziekenkas slechts gedurende 13 weken geschieden, terwijl de verdere uitkeering voor rekening van de vennootschap komt, zooals in Hoofdstuk IX is bepaald.

Art. 42. — Duurt de onbekwaamheid tot werken langer dan twee jaren, dan zal de uitkeering met een derde worden verminderd.

Ten aanzien van de berekening van dezen tweejarigen termijn, wordt de onbekwaamheid geacht onafgebroken voort te bestaan, zoolang de betrokkene niet gedurende vier achtereenvolgende weken het werk heeft hervat.

Voor dengene, die bij den aanvang zijner onbekwaamheid tot werken, gedurende tien jaren lid der Ziekenkas is geweest, zal de in het 1e lid bedoelde vermindering der uitkeering slechts plaats vinden, nadat de onbekwaamheid tot werken langer dan vier jaren geduurd heeft.

Voor leden, die in een krankzinnigengesticht worden verpleegd, kan de uitkeering met de helft worden verminderd.

Art. 43. — Alleen met voorkennis der directie mogen de leden der ziekenkas zich ook elders verzekeren en in geen geval zullen de gezamenlijke uitkeeringen, welke de verzekerde geniet meer dan het in art. 39 bedoelde dagloon mogen bedragen.

Art. 44. — Indien de ziekte of onbekwaamheid tot werken voortspruit uit zedeloosheid of slecht gedrag, alsook wanneer degene, die eene uitkeering geniet zich niet wil gedragen naar de voorschriften van zijn geneesheer, kan de uitkeering geheel of gedeeltelijk worden geweigerd.

Eveneens indien handelingen worden gepleegd, welke volgens het oordeel van den fabrieksraad de genezing vertragen of belemmeren.

Art. 45. — Ingeval van overlijden van een lid, zal aan zijne nagelaten betrekkingen, als tegemoetkoming in de begrafeniskosten, eene som van tien gulden worden uitbetaald.

Bovendien zal gedurende twee maanden na het overlijden, ter voorziening in den eersten nood, aan de nagelaten weduwe of minderjarige kinderen eene ondersteuning worden verleend gelijkstaande met de uitkeering, welke de overledene in geval van ziekte zou genoten hebben.

Art. 46. — Om de in dit Hoofdstuk genoemde uitkeeringen te kunnen genieten, moet men minstens zes maanden werkzaam zijn in de fabriek.

Art. 47. — Bij het verlaten der fabriek houdt het lidmaatschap op, doch degene die gedurende minstens drie jaren aan de ziekenkas heeft bijgedragen en in de laatste twaalf maanden geene uitkeering van de ziekenkas heeft

genoten, ontvangt, wanneer hij na veertien dagen vooraf de directie te hebben gewaarschuwd den dienst der fakriek verlaat, een aandeel in de op dat oogenblik in de kas aanwezige gelden.

Dit aandeel wordt berekend door de helft der aanwezige gelden (als zijnde het gedeelte hetwelk de bijdrage der arbeiders vertegenwoordigt) te deelen door het aantal van de leden der ziekenkas.

Art. 48. — De gelden der ziekenkas blijven onder bewaring van de directie der fabriek, die zich op verlangen van den fabrieksraad ook kosteloos met de comptabiliteit zal belasten.

Door de vennootschap wordt jaarlijks over het gemiddelde saldo-bedrag der kas eene rente vergoed van $3^1/_2$ $^0/_0$.

Art. 49. — In iedere gewone vergadering van den fabrieksraad wordt de rekening over den voorafgaanden tweemaandelijkschen termijn vastgesteld en een overzicht der inkomsten en uitgaven alsook van den toestand der kas door aanplakking aan het arbeiderspersoneel bekend gemaakt.

Art. 50. — Met inachtneming van de bepalingen van dit reglement, geschiedt het beheer der ziekenkas door den fabrieksraad, zoodat ook alleen tengevolge van zijne beslissing een geheele of gedeeltelijke weigering der uitkeering in bijzondere gevallen kan plaats hebben.

Art. 51. — Ingeval deze ziekenkas mocht komen te vervallen, zullen de alsdan aanwezige gelden worden gebruikt tot voldoening der aanspraken van degenen, die op dat oogenblik eene uitkeering genieten.

Van hetgeen daarna overblijft, zal de ééne helft (als ver-

tegenwoordigende het aandeel van de bijdragen der leden) onder de alsdan in de fabriek werkende leden worden verdeeld, terwijl de andere helft, volgens het oordeel der directie, zal besteed worden in het belang der arbeiders.

Art. 51bis. — Afgezonderd van deze ziekenkas zal voor ieder arbeider, die zulks verlangt, volgens op te maken schriftelijke overeenkomst eene extra-bijlage van zijn loon worden ingehouden tot vorming eener som, welke uitsluitend dient om de uitkeering volgens artt. 39 en 42 te verhoogen tot een maximum van 80 % van zijn loon. Als aanmoediging wordt door den werkgever 25 % aan de bijdragen van den arbeider toegevoegd. Deze bijdragen door den arbeider gestort, blijven zijn persoonlijk eigendom en worden hem bij het verlaten van den dienst der vennootschap, of in geval van overlijden aan zijne erfgenamen uitgekeerd.

HOOFDSTUK VIII.

Kas voor geneeskundige hulp.

Art. 52. — Voor leden der ziekenkas is eene afzonderlijke kas opgericht met het doel, om geneeskundige hulp en geneesmiddelen te verstrekken.

Breukbanden en soortgelijken zijn onder deze laatste niet begrepen.

Art. 53. — Elk lid zal een door den fabrieksraad vast te stellen percentage van zijn verdiend loon storten, welk bedrag bij de betaling van het loon wordt ingehouden. Dagloonen boven 2.60 gld. komen voor het meerdere niet in aanmerking.

Art. 54. — Zoolang meer dan 250 gulden in kas is, zal de bijdrage $1/2$ % van het loon bedragen.

Daalt het kasgeld tot beneden 250 gulden, dan wordt de bijdrage op 1 $^{0}/_{0}$ vastgesteld, totdat 400 gulden in kas is.

Stijgt het kasgeld tot boven de 600 gulden, dan zal geene bijdrage gestort worden, totdat het bedrag der kas tot 400 gulden gedaald is.

Art. 55. — Om geneeskundige hulp en geneesmiddelen te genieten moet men minstens drie maanden lid der ziekenkas zijn.

Art. 56. — De gelden der kas blijven onder bewaring van de directie der fabriek, die zich op verlangen van den fabrieksraad ook kosteloos met de comptabiliteit zal belasten.

Door de vennootschap wordt jaarlijks over het gemiddelde saldo-bedrag der kas eene rente vergoed van $3^{1}/_{2}$ $^{0}/_{0}$.

Art. 57. — In iedere gewone vergadering van den fabrieksraad wordt de rekening over den voorafgaanden tweemaandelijkschen termijn vastgesteld, en een overzicht der inkomsten en uitgaven alsook van den toestand der kas door aanplakking aan het arbeiderspersoneel bekend gemaakt.

Art. 58. — Door den fabrieksraad wordt vastgesteld aan welke doktoren het verzoek zal worden gericht om aan de leden geneeskundige hulp te verleenen en de namen der doktoren, die dit verzoek hebben ingewilligd, worden door aanplakking aan het arbeiderspersoneel bekend gemaakt.

Art. 59. — De leden hebben vrije keuze uit de doktoren, die zich beschikbaar hebben gesteld. Deze keuze is bindend voor den tijd van zes maanden.

Bij het eerste bezoek moet een van wege den fabrieks-

raad af te geven bewijs van lidmaatschap aan den dokter overhandigd worden.

Consult heeft alleen plaats op verzoek van den behandelenden dokter.

Art. 60. — De aanwijzing der apothekers geschiedt eveneens door den fabrieksraad.

Art. 61. — Elke maand zullen door een door den fabrieksraad aan te wijzen persoon bij de apothekers aan huis de recepten gecontroleerd worden.

Art. 62. — De doktoren en apothekers dienen elke maand hunne rekeningen in door invulling en toezending van hun verstrekte gedrukte formulieren.

HOOFDSTUK IX.

Bedrijfsongevallen.

Art. 63. — Alle arbeiders zijn verzekerd tegen de gevolgen van ongevallen in en door het bedrijf ontstaan en voor zooverre deze niet door opzet of grove schuld van den getroffene zijn veroorzaakt.

Art. 64. — De schadevergoeding, welke geheel voor rekening van de vennootschap komt zal bedragen:

1°. *Ingeval van verwonding:*

a. geneeskundige hulp en geneesmiddelen.

Voor zooverre deze verstrekt worden door de in Hoofdstuk VIII bedoelde kas, zullen haar de hierdoor ontstane uitgaven door de vennootschap vergoed worden.

b. vanaf de 14de week na het ongeval, bij volledige ongeschiktheid tot werken: voor iederen werkdag eene uitkeering

van $^2/_3$ van het dagloon van den getroffene, berekend naar zijne gemiddelde verdienste per werkdag van 10 uren in het laatst voorafgaande jaar.

Indien de getroffene nog geen jaar in de fabriek werkzaam is geweest, wordt zijn dagloon berekend in verhouding tot dat van arbeiders die gedurende één jaar gelijksoortig werk verricht hebben.

Na verloop van een jaar kan de uitkeering tot de helft van het dagloon verminderd worden en volgens dezen maatstaf uitbetaald worden voor den geheelen verderen duur der ongeschiktheid.

Ingeval van gedeeltelijke ongeschiktheid zal de uitkeering in evenredigheid lager zijn.

Gedurende de eerste 13 weken na het ongeval wordt de gewone uitkeering door de ziekenkas verleend, doch met deze wijziging, dat de uitkeering vanaf den eersten dag zal beginnen en $^2/_3$ van het dagloon in plaats van de helft zal bedragen. De door deze wijziging der uitkeering veroorzaakte meerdere uitgaven der ziekenkas komen voor rekening der vennootschap.

Is de getroffene geen lid der ziekenkas dan komt ook de uitkeering welke anders door de ziekenkas zou verleend worden, voor rekening der vennootschap.

De verpleging in een ziekenhuis voor rekening der vennootschap kan worden voorgeschreven, indien deze noodig is voor eene behoorlijke behandeling van den gewonde of wanneer simulatie vermoed wordt. In dit geval zal de uitkeering de helft van het hiervoren genoemde dagloon bedragen.

2°. *In geval van doodelijken afloop:*

Voor iederen werkdag tot na verloop van *ten minste* 5 jaren na het ongeval: aan de nagelaten betrekkingen in wier

onderhoud de overledene geheel of gedeeltelijk voorzag eene uitkeering, die als minimum zal bedragen 50 % van het dagloon van den overledene berekend zooals hierboven onder n°. 1 is omschreven.

De wijze van verdeeling der uitkeering tusschen de ver schillende nagelaten betrekkingen wordt in overleg met deze laatste door de directie, den fabriekraad gehoord, vastgesteld.

Art. 65. — Ingeval omtrent de weigering of het vaststellen van het bedrag der uitkeering een verschil van meening bestaat tusschen den getroffene of zijne nagelaten betrekkingen en de directie, zal deze geen beslissing nemen, alvorens den fabrieksraad dienaangaande te hebben gehoord.

Art. 66. — Indien de getroffene of zijn nagelaten betrekkingen van oordeel zijn dat de vennootschap in rechten aansprakelijk is voor de gevolgen van het ongeval, zal de door den rechter vast te stellen schadevergoeding in plaats treden van bovengemelde uitkeeringen.

HOOFDSTUK X.

Slotbepalingen.

Art. 67. Een gedrukt exemplaar van dit reglement za kosteloos worden ter hand gesteld aan ieder lid van het arbeiderspersoneel.

Art. 68. — Wanneer de ondervinding mocht aantoonen, dat bepalingen van dit reglement behooren gewijzigd of aangevuld te worden, kan hierin door den directeur worden voorzien, na den fabrieksraad te hebben gehoord.

Dit reglement is, na gehouden overleg met den fabrieksraad, aldus vastgesteld te Maasticht den 11 November 1898[1]).

De Directeur der vennootschap
onder de firma Louis Regout & Zoon
MR. L. H. W. REGOUT.

---

[1]) Enkele reglementswijzigingen vastgesteld in den fabrieksraad van 20 Januari 1900 en van 23 Maart 1901 zijn mede in den text opgenomen.

BIJLAGE B, 2.

Reglement voor den arbeid in de Gastelsche Beetwortelsuikerfabriek.

I. Over de rangregeling van den Arbeid.

§ 1. De directeur is het verantwoordelijk hoofd der Vennootschap.

Ingevolge art. 16 der statuten regelt hij de werkzaamheden en maakt hij dienaangaande de noodige voorschriften en bepalingen, waaraan alle leden van het personeel zich hebben te onderwerpen.

§ 2. De betrekking, door een lid van het personeel vervuld, bepaalt den rang, dien hij in de fabriek inneemt. Deze rang kan buiten de campagne een andere zijn, dan gedurende dien tijd. Als zoodanig bestaat het personeel uit:

Hoofdbeambten;
Beambten;
Opzichters of surveillanten;
Bazen;
Werklieden;
Jongens.

Aan de hoofdbeambten is, in onmiddelijk overleg met den directeur, de zelfstandige leiding van een gedeelte der werkzaamheden opgedragen. Tot dezen rang worden gerekend :

de Fabricagechef,
de Boekhouder,
de Chef-scheikundige en
de Chef-machinist,

Beambten werken onder leiding der hoofdbeambten op de kantoren of het laboratorium.

Opzichters of surveillanten worden onderscheiden in binnen- en buitenopzichters. In een gedeelte der technische werkzaamheden of der landbouw- en scheepvaartzaken staan zij de hoofdbeambten of de beambten ter zijde en vervangen hen in hunne afwezigheid.

Bazen zijn voorwerkers, aan wie het toezicht is opgedragen over den geregelden gang der werkzaamheden in eene bepaalde werkplaats.

Werklieden, waartoe ook de wegers gerekend worden, voeren de gewone voorgeschreven werkzaamheden uit, zonder dat zij toezicht over anderen uitoefenen.

Jongens zijn alle personen beneden den leeftijd van 19 jaren, die nog niet als volledige werkkrachten kunnen beschouwd worden.

§ 3. Ieder lid van het personeel is gehoorzaamheid verschuldigd aan allen die in rang boven hem geplaatst zijn en heeft recht op eene welwillende behandeling dezer laatsten.

§ 4. Geschillen tusschen de leden van het personeel worden, desgevorderd, door den directeur beslist. Zoolang diens beslissing niet gevallen is, heeft elk lid van het per-

soneel zich te onderwerpen aan de uitspraak van hen, die in rang boven hem geplaatst zijn.

II. Over het loon, de aanneming en het ontslag.

§ 5. Het loon wordt bepaald in verband met:

a. de rang, en

b. de soort van den arbeid.

Het loon van de hoofdbeambten wordt door den directeur vastgesteld, overeenkomstig hetgeen dienaangaande in de statuten der vennootschap is bepaald en voorts — ook wat voor de beambten aangaat — in overleg met ieder in 't bijzonder. Daarbij wordt gelet op de aan den werkkring verbonden eischen en op de wijze waarop aan deze eischen voldaan wordt.

Het loon van alle andere leden van het personeel wordt vastgesteld in verband met den werktijd of de hoeveelheid werk, die geleverd wordt.

Als grondslag voor de berekening van het loon wordt aangenomen, dat een werkman, die zijn werk verstaat, bij uitmuntende plichtsbetrachting in den normalen werktijd een inkomen kan bereiken, waarmede hij in het onderhoud van zich zelven en van vrouw en kinderen op betamelijke wijze voorzien kan. In verband met de plaatselijke omstandigheden, wordt dit inkomen thans vastgesteld op *f* 9.— per week van zes dagen.

§ 6. Kortingen van het loon hebben niet plaats dan ter betaling der bijdragen voor de verschillende instellingen voor het personeel, waarvan het lidmaatschap verplicht is, of voor bijdragen voor die instellingen, waaraan men vrijwillig deelneemt. Voorts kan ook van het loon worden afgehouden de schadevergoeding, welke zou kunnen gevorderd

worden, indien een lid van het personeel door plichtsverzuim of moedwil de eigendommen der vennootschap beschadigd had.

§ 7. De maandloonen worden den 15en van iederen maand uitbetaald.

De weekloonen worden des Zaterdags betaald, zoodat het loon van den Zaterdag der week van betaling bij het loon der volgende week gevoegd wordt. De betaling geschiedt in loonzakjes, waarop de geheele berekening van het loon duidelijk is uitgewerkt.

§ 8. Het loon van minderjarigen kan, desgevorderd, door de ouders ontvangen worden.

§ 9. De betaling der loonen tijdens ziekte, is voor het vaste personeel in het Reglement voor het Ziekenfonds geregeld.

Zij, die tijdens de campagne alleen een vaste betrekking bekleeden, hebben in geval van ziekte aanspraak op eene uitkeering van een gulden per dag, indien hun loon niet minder is, doch hoogstens voor den tijd van dertien weken en in geen geval langer dan tot het einde der campagne.

§ 10. Buiten de campagne wordt aan het vaste personeel voor verlet op kerkelijke feestdagen zijn gewoon dagloon betaald.

§ 11. Ieder lid van het personeel is gehouden, den werkkring te vervullen, die hem door of vanwege den directeur wordt aangewezen, zonder daarom ontslagen te zijn van de verplichting tot verrichting van alle andere werkzaamheden, die hem door zijn meerderen in rang tijdelijk worden opgedragen.

§ 12. Zonder toestemming van den directeur mag een lid van het vaste personeel geen arbeid voor anderen verrichten.

§ 13 Plichtverzuim kan, naarmate van den omvang of de herhaling tengevolge hebben :

waarschuwing ;

ontslag uit het vaste personeel ;

onmiddellijk ontslag uit den dienst der vennootschap ;

Boeten worden niet geheven ; telaat komen wordt als plichtverzuim beschouwd.

Ontslag, op welken grond ook, wordt alleen door den directeur gegeven of verleend.

Iemand, eenmaal uit den dienst der vennootschap ontslagen, kan slechts bij hooge uitzondering weder in het personeel worden opgenomen.

§ 14. Niemand kan tot lid van het vaste personeel worden aangesteld, tenzij hij :

tijdens een door den directeur te bepalen proeftijd blijken van voldoende geschiktheid en bekwaamheid heeft gegeven ;

van behoorlijk levensgedrag is en meer in het bijzonder niet bekend sta als vloeker of dronkaard ;

een gezond lichaamsgestel bezitte, blijkend uit een geneeskundige verklaring, ten koste der vennootschap verstrekt ;

den leeftijd van dertig jaren niet te boven ga ;

bij uitzondering kan van deze laatste bepaling worden afgeweken, om redenen ter beoordeeling van den directeur.

§ 15. Elk lid van het vaste personeel, beneden den rang van hoofdbeambte is verplicht deel te nemen aan de pensioensverzekering ; allen, zonder uitzondering, moeten deel-

nemen aan het ziekenfonds, het fonds voor weduwenverzorging en verder aan al die instellingen, die door en voor het personeel later nog, met verplicht lidmaatschap voor allen, zouden opgericht worden.

Alles wat deze instellingen betreft, is bij afzonderlijke reglementen geregeld.

§ 16. Ontslag uit den dienst der vennootschap, op andere gronden dan de in dit reglement genoemde, kan geschieden of verleend worden:

aan hoofdbeambten en beambten op een termijn van drie maanden;

aan alle andere leden van het personeel op een termijn van één maand.

III. Werk- en Rustdagen.

§ 17. Werkdagen zijn de dagen Maandag tot en met Zaterdag. Er wordt niet gewerkt op de Zondagen en op de in het Bisdom Breda als Zondag te vieren katholieke feestdagen. Indien van deze bepaling door dringende omstandigheden moet worden afgeweken, geschiedt dit alleen met dispensatie der geestelijke overheid, die door den directeur, ook voor de werklieden, wordt aangevraagd.

De arbeid begint eerst te negen uur op Aschwoensdag.

§ 18. Arbeid op Zon- en feestdagen geschiedt alleen op order van den directeur en heeft alleen plaats:

1. ingeval van nood, als gewichtige belangen op het spel staan;

2. tot reiniging en reparatie, waarvan de regelmatige voortgang van het bedrijf afhangt;

3. tot bewaking der fabriek;

4. tijdens de campagne als voorbereiding tot het volle bedrijf of tot afwerking der sappen.

Hiertoe begint de arbeid aan de bietensnijmachine des Zondagsavonds ten zes uur om des Zaterdagsavonds ten 10 uur te eindigen;

5. om het bederf van grondstof of van het onvoltooide fabrikaat te voorkomen.

Arbeid op Zon- en feestdagen mag nimmer de gelegenheid tot bijwoning der godsdienstoefeningen ontnemen.

IV. Arbeidstijd.

§ 19. De gewone arbeidstijd loopt:

van 's morgens 6—8½ uur,
„ „ 9—12 „
„ 's middags 1—4 „ en
„ „ 4½—6 „

Buiten den tijd der campagne eindigt de arbeid des Zaterdags om 4 uur. De aanvangstijd der campagne wordt voor elke afdeeling door den directeur geregeld.

§ 20. Behoudens het geval van ziekte mag niemand het werk verlaten of daarvan wegblijven;

in ieder geval is men verplicht van zijn afwezigheid kennis te geven aan den hoofdbeambte tot wiens afdeeling men behoort. Wie zonder kennisgeving langer dan twee dagen wegblijft, verliest het recht op verder werk en wordt gerekend niet meer tot het personeel te behooren.

§ 21. Overwerk wordt zooveel mogelijk vermeden. In geen geval mag het geschieden zonder order van den directeur.

V. Bepalingen in het belang der zedelijkheid en der goede orde.

§ 22. Van alle leden van het personeel wordt verwacht, dat zij hunne beste krachten aan het belang der fabriek zullen wijden, dat zij zullen medewerken tot bevordering van goede, christelijke zeden, en niets zullen doen, wat de eer en den goeden naam der fabriek te na komt. Zij behooren in geschikte kleeding op het werk te verschijnen, de goede verstandhouding onder elkander te bewaren en aan te kweeken en de bevelen van hen, die in rang boven hen geplaatst zijn, nauwkeurig uit te voeren.

§ 23. Al degenen van wie bevelen uitgaan, hebben te zorgen, dat zij met beslistheid, doch tevens beleefd en onpartijdig, optreden tegenover allen, die onder hun gezag gesteld zijn. Zij behooren voortdurend te streven naar samenwerking, in het belang der fabriek, doch ook, waar noodig, de belangen der gezamenlijke werklieden en van ieder van dezen in het bijzonder te behartigen.

§ 24. Het is ten strengste verboden, geschenken, van welken aard ook, aan te bieden aan iemand, die in de fabriek eenig gezag uitoefent. Overtreding van dit verbod zou onvermijdelijk ontslag uit den dienst na zich slepen, zoowel voor hem, die de geschenken aanbiedt, als van dengene, die ze zoude aannemen.

§ 25. De jongere werklieden behooren zich tegenover hunne oudere medearbeiders bescheiden en voorkomend te gedragen; van de ouderen wordt verlangd, dat zij de jongere arbeiders een goed voorbeeld geven.

§ 26. Ongehuwde minderjarige werklieden, die tegen den wil hunner ouders buiten het ouderlijk huis gaan wonen, worden uit den dienst ontslagen.

§ 27. De werklieden zijn gehouden nauwkeurig in acht te nemen, alle voorschriften, die gegeven worden ter voorkoming van ongelukken. Zij mogen niets verwaarloozen, wat strekken kan om brandgevaar te voorkomen ; in 't bijzonder hebben zij zich te gedragen naar de volgende bepaling in de polis van brandverzekering der fabriek :

„de fabrieksgebouwen mogen niet met petroleum verlicht „worden. Het circuleeren in de gebouwen met lampen „met patent — geen mineraalolie — is, waar eventueel „noodig, toegelaten".

§ 28. De werklieden behooren de fabrieks- en schaftlokalen zindelijk te houden ; wegwerpen van vuilnis, afval van spijzen en dergelijke mag daar niet plaats vinden.

§ 29. Iedere werkman is verplicht de werktuigen en gereedschappen die hem worden toevertrouwd zindelijk te verzorgen en gebreken daaraan onmiddelijk aan te wijzen aan den chef, wien de zaak aangaat of die het eerst bij de hand is.

§ 30. De werklieden mogen tijdens den schafttijd niet in de fabriek of op het fabrieksterrein verblijven.

De schaftlokalen zijn de aangewezen plaats, om gedurende dien tijd te vertoeven. Dit verbod betreft natuurlijk niet hen, die tijdens de campagne ook gedurende den schafttijd toezicht moeten houden op het werk, dat niet onderbroken kan worden.

De toegang tot de magazijnlokalen is verboden. Wie, in

opdracht van hoofdbeambten, daar goederen heeft af te halen of te brengen, stelt het daartoe gevorderde bewijs den magazijnmeester ter hand, die zelf voor de aflevering zorgt of de goederen in ontvangst neemt.

Wegers mogen niemand tot hunne kantoren toelaten, tenzij den belanghebbende, wien de weging aangaat en dan alleen nog voor zoolang het dezen laatste zelf betreft.

§ 31. Alle maatregelen, die door den chef-scheikundige worden verordend, om een behoorlijke monsterneming der producten in fabricage te verzekeren, moeten door de opzichters, bazen en werklieden stipt worden nageleefd.

Afzonderlijke verordeningen, voor de zalen van het laboratorium alleen toepasselijk, zijn, voor hen, die daar werkzaam zijn, evengoed van toepassing, als waren zij in dit reglement omschreven.

§ 32. Niemand mag personen, welke met de werkzaamheden niets te maken hebben, in de fabriek brengen.

Verlof tot het bezoeken der fabriek kan alleen door den directeur verleend worden.

§ 33. Beambten en werklieden, die de woningen der fabriek bewonen, hebben te zorgen, dat hunne huisgenooten niet op het terrein der fabriek of in de werkplaatsen komen, evenmin als hun dat zelven geoorloofd is, op plaatsen waar zij geen arbeid te verrichten hebben.

§ 34. Zonder speciale machtiging mag een werkman niets aan de machines veranderen of gas-, stoom- en waterleiding openen of sluiten. Evenmin mag aan de electrische geleidingen of lampen eigenmachtig iets veranderd worden.

§ 35. Er mag niet gerookt worden in het laboratorium, op de bovenzalen van het magazijn, in de centrifugenzaal, in de kristalliseerkamers, op den suikerzolder en verder daar waar dit gevaarlijk zou blijken en het desbetreffend verbod is aangeplakt.

§ 36. Het is aan ieder ten strengste verboden sterke dranken in de fabriek te brengen. Overtreding van dit verbod wordt onherroepelijk gestraft met onmiddelijk ontslag uit den dienst der vennootschap.

Aan iederen werkman wordt, desverlangd, des middags warme koffie verstrekt voor rekening der fabriek.

§ 37. Het ingang zetten der hoofddrijfmachine wordt door een stoot op de stoomfluit aangekondigd. Op dat oogenblik heeft ieder zich in acht te nemen voor ongevallen door het drijfwerk.

Drijfriemen mogen alleen bij stilstand der machine worden opgelegd. Schoonmaken of poetsen der machine mag evenmin plaats hebben, als de machine in gang is, tenzij op die punten, waar geen gevaar is, en alleen op uitdrukkelijke aanwijzing van den chef-machinist.

VI. Van de vertegenwoordiging der arbeidsbelangen.

§ 38. Ten einde zaken die de belangen der vennootschap in verband met die van het personeel betreffen, met meer vrucht te kunnen behandelen, wordt ingesteld eene vertegenwoordiging van het personeel onder den naam van „arbeidsraad”.

§ 39. De arbeidsraad is samengesteld uit de leden, die

de besturen vormen van alle instellingen tot ontwikkeling van den geest of het stoffelijk welzijn der werklieden.

§ 40. De arbeidsraad behoort het bemiddelingsorgaan te zijn tusschen de directie en de werklieden, zoo noodig ook tusschen deze laatsten zelven. Zijn zorg strekt zich uit tot alle instellingen voor ontwikkeling van den geest en voor het stoffelijk welzijn der werklieden.

Hij laat niets na, wat den geest van eendracht en samenwerking, van orde en goede zeden onder het personeel kan bevorderen. Zoover het mogelijk is, staat hij elk lid van het personeel met raad en daad ter zijde.

In het bijzonder is aan den arbeidsraad opgedragen:

a. acht te geven op eene trouwe naleving der bepalingen van dit fabrieksreglement; zoo noodig overtreders te waarschuwen en aan den directeur voorstellen dienaangaande te doen.

b. Veranderingen en bijvoegingen in het fabrieksreglement, die noodzakelijk of gewenscht schijnen, zoowel als andere punten, die het belang der vennootschap of van het personeel raken, in zijne vergadering te behandelen met inachtneming van het bepaalde in art. 41.

c. Bij oneenigheden tusschen leden van het personeel, die openlijk bekend zijn en een gevaar zouden opleveren voor de goede verstandhouding en den vrede in de fabriek, de desbetreffende personen ter vergadering te hooren en naar oplossing der geschillen te streven; zoo noodig dienaangaande een voorstel aan den directeur te doen.

Ieder lid van het personeel heeft van zijnen kant het recht, bij geschillen met andere leden — ook al zouden deze geen fabriekszaken betreffen — de bemiddeling van den arbeidsraad in te roepen.

§ 41. De dagorde voor elke vergadering van den arbeidsraad wordt vóór de behandeling den directeur voorgelegd; deze heeft het recht, de punten, welker behandeling hem voorkomt buiten de bevoegdheid van den arbeidsraad te liggen, van de dagorde af te voeren.

§ 42. De besluiten van den arbeidsraad worden in een daartoe bestemd register ingeschreven en door de leden van den raad onderteekend. Door de onderteekening van den directeur verkrijgen zij bindende kracht en wordt hunne uitvoering verplicht.

De directeur heeft het recht, zijne goedkeuring te onthouden, nieuwe voorstellen te doen en het onderwerp tot hernieuwde beraadslaging op de dagorde te brengen.

§ 43. De arbeidsraad kan uit de verschillende afdeelingen der fabriek personen kiezen, om hem in de vervulling van zijn taak ter zijde te staan. Deze keuze geschiedt bij geheime stemming door de leden van den raad; bij gelijk aantal stemmen beslist het lot. De namen der gekozenen worden in *de Kleine Courant* vermeld. In den regel zullen deze toegevoegde leden moeten gekozen worden uit hen, die boven de 30 jaren en minstens 5 jaren aan de fabriek verbonden zijn.

Tevens zal daarbij gelet worden op de verschillende gemeenten waar de werklieden wonen.

De aldus gekozen leden kunnen door den Raad tot zijne vergaderingen worden uitgenoodigd en hebben in dit geval stemrecht. De toegevoegde leden van den arbeidsraad treden elk jaar af, doch zijn herkiesbaar.

§ 44. De leden, zoowel als de toegevoegde leden van den

arbeidsraad, hebben in het belang der gezamenlijke werklieden er op te letten :

a. dat bij de verdeeling van den arbeid de grootst mogelijke billijkheid betracht worde ; dat gebreken aan de machinerie en ongeschikte inrichtingen van welken aard ook den hoofdbeambten of directeur worden aangewezen ;

b. dat de inrichtingen tot bevordering der veiligheid en en der gezondheid der werklieden in goeden toestand zijn en doeltreffend worden aangewend, met inachtneming der desbetreffende voorschriften ;

de hoofdbeambten of den directeur te verwittigen wanneer werklieden zich aanmelden of aangesteld worden voor arbeid, waarvoor hun krachten of gezondheid klaarblijkelijk niet bestand zijn ;

c. dat de wetten, die den arbeid in fabrieken regelen, in onze fabriek trouw worden nageleefd ;

d. of het gedrag der minderjarige werklieden ook reden tot ernstige klachten geeft ;

e. dat, wanneer een werkman door tegenspoed getroffen wordt, inlichtingen naar den huiselijken toestand worden ingewonnen, om die ter kennis van den arbeidsraad of van den directeur te brengen.

§. 45. De arbeidsraad kan besluiten dat zijn beraadslagingen geheim worden gehouden. In het tegenovergestelde geval kan hij een verslag der vergadering in *de Kleine Courant* doen opnemen. Bij verhandelingen, waarin een lid van den arbeidsraad persoonlijk betrokken is, verlaat deze de vergadering.

§ 46. Als regel wordt aangenomen, dat alle verordeningen betreffende den arbeid en de instellingen in 't belang

van het personeel door den directeur aan den arbeidsraad ter behandeling worden voorgelegd, onverminderd zijn recht echter, om ook onafhankelijk van den arbeidsraad, zulke verordeningen te geven, als hij noodig oordeelt.

VI. Slotbepalingen.

§ 47. Dit reglement, vastgesteld, nadat het personeel over den inhoud gehoord is, wordt medegedeeld aan den Inspecteur van den arbeid in het Eerste District.

§ 48. Een gedrukt exemplaar van dit reglement zal worden ter hand gesteld aan ieder, die in de fabriek werkzaam is.

§ 49. Wanneer de ondervinding zou aantoonen, dat bepalingen van dit reglement behooren gewijzigd of aangevuld te worden, heeft de directeur ten alle tijde de bevoegdheid hierin te voorzien, na de vertegenwoordiging van het personeel gehoord te hebben. Elke wijziging in dit reglement zal aan den Inspecteur van den arbeid voornoemd worden medegedeeld.

§ 50. Ieder lid van het personeel behoudt ook onder dit reglement het recht, den directeur, zoo over persoonlijke of familieomstandigheden, alsook over de belangen der fabriek, op diens kantoor alleen te spreken.

Aldus vastgesteld den September 1896.

De Arbeidsraad. *De Directeur*[1].

---

[1]) Directeur der Gastelsche Beetwortelsuikerfabriek is de heer J. F. Vlekke.

BIJLAGE B, 3.

Reglement voor de werklieden van de „Werf Conrad" te Haarlem.

Art. 1.

In dienst treding.

Ieder werkman, die in dienst treedt van de „Werf Conrad" wordt gehouden dit te doen op de voorwaarden, vervat in dit reglement, waarvan hem een exemplaar voor eigen gebruik zal worden uitgereikt, terwijl een tweede exemplaar door hem moet worden onderteekend.

Art. 2.

Werktijden.

In den regel — behoudens noodzakelijke uitzonderingen — zal per dag 10½ uur worden gewerkt, en wel gedurende den zomer van 6—12 en van 1½—6 uur en gedurende den winter van 7—12 en van 1½—7 met uitzondering van den Zaterdag, op welken dag het werk, ook des winters, te 6 uur zal eindigen.

Vijf minuten voor den aanvang van elken werktijd wordt een langgerekt sein op de stoomfluit gegeven, terwijl de

aanvang van den werktijd door een korten stoot op de fluit wordt aangeduid.

Gedurende den zomer zal er des morgens te 8 uur en des middags te 4 uur, en gedurende den winter des morgens te $8^3/_4$ uur en des middags te $4^1/_2$ uur *vijftien minuten* gelegenheid worden gegeven tot schaften; begin en einde van deze schafttijden zullen door een korten stoot op de fluit worden aangegeven. Deze korte schafttijden zullen als werktijden worden beschouwd; het zal niet geoorloofd zijn om gedurende die schafttijden de fabriek te verlaten. Daarentegen is buiten de werktijden het verblijf op de fabriek niet geoorloofd.

Art. 3.
Contrôle.

Elk werkman ontvangt een contrôle-nummer, waarvoor hij aansprakelijk is, en dat hij bij het binnenkomen persoonlijk op een daartoe bestemd bord moet ophangen.

Bij den stoot op de stoomfluit, die den aanvang van den werktijd aangeeft, wordt de gelegenheid tot het ophangen van de nummers gesloten. Zij die op dat tijdstip hun nummer niet hebben opgehangen, worden beschouwd als te zijn te laat, en moeten hun nummer aan den portier ter hand stellen.

Bij het verlaten van de fabriek moet ieder zijn contrôle-nummer weder van bovengenoemd bord afnemen.

Art. 4.
Fondsen.

Aan de „Werf Conrad" is een ziekenfonds, vormende de eerste afdeeling van de „Vereeniging ter behartiging van de Belangen van het Personeel, verbonden aan de „Werf

Conrad", waaraan elk werkman verplicht is deel te nemen. De werking van dit fonds is in een afzonderlijk reglement omschreven.

Eene tweede afdeeling van bovengenoemde Vereeniging heeft ten doel om de deelnemers in de gelegenheid te stellen om op den ouden dag zelf in hun onderhoud te voorzien door te hunnen bate een fonds te vormen dat hun op zestigjarigen leeftijd — of bij vroegere invaliditeit dadelijk — zal uitgekeerd worden.

Dit kapitaal wordt gevormd uitsluitend door jaarlijksche bijdragen van de „Werf Conrad", die dan ook aangeeft op welke wijze de som onder de leden dezer afdeeling moet worden verdeeld.

Leden van deze afdeeling kunnen alleen zijn diegenen, die door de „Werf Conrad" opgenomen worden onder de de vaste leden van het personeel, waartoe een eerste vereischte is gedurende minstens anderhalf jaar onafgebroken aan de fabriek te zijn verbonden geweest, en waaraan elk werkman, die door de „Werf Conrad" aangewezen wordt, verplicht is deel te nemen.

Om deelgerechtigd te worden in de voordeelen, aan het lidmaatschap van de Tweede Afdeeling verbonden, is het door tusschenkomst van de Vereeniging sluiten van eene levensverzekering tot een bedrag van Vijfhonderd Gulden verplichtend.

Deze fondsen worden beheerd door een bestuur, bestaande uit den Directeur der „Werf Conrad" als Voorzitter, met drie personen door hem aan te wijzen, en vijf personen door de leden te kiezen.

Voor de werklieden is een *Spaarfonds* opgericht, waaraan de deelname vrijwillig is en waarvan de inrichting in het bijzondere reglement nader is omschreven. Over de in elke

3 maanden gespaarde gelden, zal eene rente van 5 % per jaar worden vergoed.

Art. 5.

Arbeidsloon en uitbetaling.

Met elken werkman afzonderlijk zal worden overeengekomen welk uurloon hem voor zijne diensten zal worden betaald en dit bedrag zal worden vermeld op het hem ter hand gestelde reglement.

Het hem op deze wijze komende loon over elke fabrieksweek, die van Vrijdagmorgen tot Vrijdagmorgen loopt, wordt des Zaterdags na het eindigen van den werktijd uitbetaald.

Bij deze uitbetaling zullen worden verrekend:

1°. de contributie van het ziekenfonds,

2°. de inhouding van het geleverd proviand,

3°. de inbreng in het Spaarfonds,

4°. de beloopen boeten.

Reclames over het uitbetaalde loon moeten des Maandagsmorgens op het kantoor worden ingediend,

Art. 6.

Stukwerk en afrekening.

Ten einde de werklieden in de gelegenheid te stellen om meer te verdienen dan hun gewone uurloon, zal zooveel mogelijk al het werk in stukwerk worden uitgegeven.

De door hen op deze wijze te verdienen overgelden zullen hun worden te goed geschreven evenals de tekorten hun in rekening zullen worden gebracht.

Deze rekening zal eenmaal per dertien weken worden afgesloten en het hun komende tegoed drie weken later worden uitbetaald.

Heeft een werkman bij de kwartaalsafrekening een tekort

in plaats van een tegoed, dan wordt dit bedrag bij de volgende afrekening verrekend.

Art. 7.

Overuren. Kostgelden.

Een werkman, die boven zijn gewonen tijd werkt, ontvangt een extra loon van 25 %, voor de overuren tot tien uur des avonds en van 50 % voor de overuren, vallende tusschen tien uur 's avonds en het begin van den volgenden werktijd. Deze laatste bepaling geldt ook voor overwerk op Zon- en feestdagen.

Deze verhooging van loon blijft buiten verrekening van het stukwerk en wordt met het uurloon aan het einde van elke week uitbetaald.

Zij, die buiten de stad werkzaam moeten zijn, ontvangen zestig cents kostgeld voor elken dag en een gulden vijf en twintig cents voor elken dag en nacht.

Art. 8.

Boetebepalingen.

De volgende boeten zullen worden opgelegd:

1°. Voor het te laat komen of verzuimen voor hen, die 9 cents of meer per uur verdienen:

tot *vijf minuten* 5 cents.

voor elke vijf minuten of gedeelte daarvan meer 1 cent.

Voor hen die minder dan 9 cents per uur verdienen:

tot *vijf minuten* 5 cents.

voor elke *tien minuten* of gedeelten meer 1 cent.

Verzuimen van vijftien minuten of meer worden bovendien van het loon afgetrokken.

Op hen, die voor hun te laat komen of verzuim wettige redenen kunnen aangeven, zullen bovenstaande boeten niet

worden toegepast. De beoordeeling van de geldigheid dezer redenen is aan de Directie overgelaten.

2⁰. Zij, die bij het eindigen van den schafttijd of bij het begin van de werktijden niet dadelijk aan het werk gaan, worden gestraft met een boete van vijf cents.

3⁰. Zij, die binnenkomen zonder hun contrôlenummer, worden gestraft met eene boete van vijf cents.

4⁰. Zij, die een contrôlenummer verliezen, worden van een nieuw nummer voorzien tegen betaling van vijf cents.

5⁰. Het rooken en opsteken van pijpen of sigaren in de werkplaatsen of op de terreinen wordt gestraft met eene boete van vijf en twintig cents ; bij het hek zal tot het opsteken gelegenheid worden gegeven.

6⁰. Het medebrengen, laten halen of gebruiken van sterken drank is verboden op eene boete van twee gulden vijftig cents, terwijl de drank zal worden verbeurd verklaard.

7⁰. Het wegnemen of doen wegnemen van materialen zonder overgave aan den magazijnmeester van den daartoe bestemden bon, wordt gestraft met eene boete van vijftig cents, respectievelijk twee gulden.

8⁰. Het verlaten van de fabriek langs een anderen weg dan den gewonen, zonder daartoe bekomen toestemming, wordt gestraft met eene boete van vijftig cents.

9⁰. Wanneer een werkman een hem toevertrouwd stuk gereedschap breekt, dan zal door een commissie van drie werklieden uit zijne afdeeling worden onderzocht of nalatigheid zijnerzijds, dan wel een ongeluk in het spel is. Bevindt de meerderheid van de commissie dat de werkman de schuld draagt, dan zal hij een door de Directie te bepalen gedeelte van de waarde van het gebrokene moeten vergoeden.

Van de beslissing der commissie kan de betrokken werkman in beroep komen bij „de Kern", wier uitspraak beslissend is.

10°. Het uit het magazijn gehaalde gereedschap, voor zoover het niet aan of onder werkstukken is bevestigd, moet elken Zaterdag worden ingeleverd. Herhaald verzuim in deze zal met eene boete van vijf en twintig cents worden gestraft. Deze bepaling is ook toepasselijk op de in gebruik zijnde verfpotten en kwasten, die elken Zaterdagavond bij den schildersbaas moeten worden terugbezorgd.

Wangedrag, zooals nalatigheid in het opvolgen van gegeven orders, brutaliteit, verspilling van materiaal of vernieling van gereedschap, zal worden gestraft met eene, door de Directie te bepalen boete, in verhouding tot den omvang van het feit. Herhaald wangedrag zal met ontslag worden gestraft.

Art. 9.
Premie.

Tegelijk met de in art. 6 genoemde verrekening van overgelden zal aan elken werkman die in het voorafgegane kwartaal geregeld aan het werk is geweest, geene aanleiding tot beboeting heeft gegeven, en niet meer dan tweemaal met opgaaf van geldige redenen zal hebben verzuimd, eene premie worden uitbetaald gelijkstaande met *tien* uren loon Ook zal de premie nog worden uitbetaald aan hen, die hoogstens driemaal hun contrôlenummer hebben vergeten, doch overigens geene boete hebben beloopen.

Art. 10.
Dienstopzegging.

Ingeval een werkman den dienst van de „Werf Conrad" wenscht te verlaten, dan zal hij hiervan een week te voren aan de Directie moeten kennisgeven, wederkeerig zal ook de Directie, indien zij van de diensten van een werkman

geen verder gebruik wenscht maken, gehouden zijn hem hiervan een week te voren kennis te geven, behoudens haar recht op het geven van onmiddelijk ontslag in de gevallen voorzien aan het slot van artikel 8.

Aan die werklieden, welke tot de vaste leden behooren, zal, in geval van vermindering van werkzaamheden hun ontslag mocht noodig maken, dit ontslag vier weken te voren door de Directie worden aangezegd.

Wederkeerig zullen deze werklieden, in geval zij den dienst van de „Werf Conrad" wenschen te verlaten, gehouden zijn om daarvan vier weken te voren kennis te geven. Bij niet-naleving van deze bepaling verbeurt de werkman het recht op zijn aandeel in de bijdrage van de „Werf Conrad" ten behoeve van de vaste leden, over het loopende jaar, te storten bij de Tweede Afdeeling van de Vereeniging ter behartiging van de Belangen van het Personeel, verbonden aan de „Werf Conrad".

Elk werkman zal bij vertrek inlevering moeten doen van het hem toevertrouwde gereedschap, waarvoor hij bij zijne indiensttreding door het teekenen van een ontvangbewijs zich verantwoordelijk stelt. Het ontbrekende zal van zijn loon worden afgehouden.

HAARLEM, 31 Januari 1896.

WERF CONRAD.

De Directeur:

P. GOEDKOOP DZN.

STELLINGEN.

I.

In het Romeinsche recht schort de tijdsbepaling bij verbintenissen niet het recht zelf, maar slechts de uitoefening op.

II.

Lex 3 Cod. 5. 74 slaat ook op de gevallen, waarin de voogd voor den minderjarige is opgetreden.

III.

In den zin van art. 1067 B. W zijn de opvolgers van den bij testament benoemden bewindvoerder „aangewezen", wanneer de erflater heeft bepaald, dat de benoemde bewindvoerder zelf zijne opvolgers zal benoemen.

IV.

Een poststempel is tegenover derden geen bewijs van zekere dagteekening van onderhandsche akten.

V.

Voor de nakoming van art. 618 W. v. B. R. is het voldoende dat de procureursakte, waardoor de zaak ter terechtzitting wordt gebracht, binnen den bij het vonnis bepaalden termijn is beteekend.

VI.

De rechtbank mag op straffe van nietigheid der procedure geen acht slaan op niet in de dagvaarding vermelde strafverzwarende omstandigheden, die door den officier van justitie aan een niet ter terechtzitting aanwezigen beklaagde worden ten laste gelegd.

VII.

Op de algemeene bevoegdheid der politie bij het handhaven der openbare rust en veiligheid kan voor de toepassing van art. 42 W. v. S. geen beroep worden gedaan.

VIII.

Het ter aanteekening aanbieden van een brief aan de administratie der posterijen onder opgave van een geldswaarde, die zich niet in den brief bevindt, is geen oplichting in den zin van art. 326 W. v. S.

IX.

Het ter aanteekening aanbieden van een brief aan de administratie der posterijen onder opgave van een geldswaarde, die zich niet in den brief bevindt, is niet strafbaar volgens art. 327 W. v. S.; omdat het aanteekenen van brieven niet onder het sluiten van overeenkomsten van verzekering kan worden gerangschikt.

X.

Het ware wenschelijk dat het recht van verpande voorwerpen ten allen tijde te lossen, dat den curator in een faillissement is toegekend, zich ook uitstrekte tot verhypothekeerde goederen.

XI.

Tol- en bruggelden zijn geene belastingen.

XII.

Eene bepaling in een politieverordening, waardoor verbeurdverklaring bij elke overtreding dier verordening wordt bedreigd, is in strijd met de wet.

XIII.

Algemeene strafbaarstelling van onrechtmatige verbreking der arbeidsovereenkomst is op economische gronden af te keuren.

XIV.

Bevordering van staatswege van de instelling van fabrieksraden, als vertegenwoordiging der werklieden bij den werkgever, is wenschelijk.

Stoomboekdrukkerij H. J. KOERSEN, Amsterdam.